

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

**LUTTE CONTRE L'HOMOPHOBIE ET PRATIQUES D'*EMPOWERMENT*  
AUPRÈS DES LESBIENNES, GAIS ET BISEXUELS(LES)**

MÉMOIRE  
PRÉSENTÉ  
COMME EXIGENCE PARTIELLE  
DE LA MAÎTRISE EN TRAVAIL SOCIAL

PAR  
ANTOINE COULOMBE

OCTOBRE 2008

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL  
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.01-2006). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

## AVANT-PROPOS

C'est à l'automne 2000, à l'Association étudiante du Cégep Sainte-Foy, qu'un étudiant est venu me voir pour demander mon aide pour créer un comité pour les étudiants(es) lesbiennes, gais et bisexuels(les) (LGB) du cégep. Quel beau projet! À ce moment, mon rôle était celui d'organisateur communautaire. J'étais loin d'être certain d'avoir les capacités d'accompagner une telle aventure. Pourtant, ces jeunes, qui commençaient à venir me rencontrer de plus en plus souvent, étaient prêts et grandement motivés à développer des services et activités qui viendraient répondre aux besoins des jeunes LGB. Je me rendais vite compte que le fait que je suis bisexuel et que je fréquente les mêmes lieux pour socialiser allait faire en sorte qu'ils et elles allaient venir me voir de plus en plus souvent. J'étais, un peu malgré moi, ciblé comme l'intervenant « ouvert ». Et c'était, sans le savoir, le début d'une belle aventure.

Dans l'année qui a suivi, nous avons mis en place un comité pour les étudiants(es) LGB (Arco Iris), mon rôle était d'accompagner les étudiants(es) dans les étapes de création et de fonctionnement de ce comité. Puis, dans les années qui ont suivi, j'ai travaillé dans le développement de services pour les populations homosexuelles et bisexuelles de la région de Québec. D'abord, avec le CLSC Haute-Ville, soit par l'organisation et l'animation des rencontres de concertation des organismes pour jeunes LGB, et ce, afin de favoriser le développement régional de services pour ces jeunes. Puis, de 2003 à 2005, j'ai été coordonnateur d'un organisme communautaire qui travaille auprès des LGB et qui lutte contre l'homophobie dans la région de Québec, GRIS-Québec. En ces cinq années de travail, nous avons réussi à développer des services et des projets, à mobiliser un grand nombre de membres et bénévoles, et à faire reconnaître régionalement les besoins des jeunes LGB.

C'est ce bagage personnel et professionnel qui m'amène aujourd'hui à m'intéresser à la recherche en travail social auprès des populations LGB. Bien que du chemin ait été fait par notre société pour favoriser l'acceptation des personnes homosexuelles et bisexuelles, cette acceptation demeure limitée et il reste encore beaucoup de chemin à parcourir pour parler

d'une pleine acceptation sociale. En ce sens, j'aimerais par cette recherche contribuer au bien-être des personnes LGB, et celles qui se questionnent sur leur orientation sexuelle.

Aujourd'hui les jeunes acceptent et dévoilent leur orientation sexuelle de plus en plus jeune. Dans les dernières années, j'ai rencontré à diverses occasions des jeunes qui dès le début de l'adolescence, affirmaient être homosexuel ou bien bisexuel. À leur façon, ces jeunes représentent l'avancement de notre société vers une plus grande acceptation de la diversité sexuelle. Par contre, ces jeunes sont souvent fragiles et leurs milieux de vie (école, famille, milieu jeunesse, etc.) ne savent souvent pas quoi leur dire, ni comment les aider.

Les LGB se retrouvent dans toutes les sphères de notre société et doivent vivre avec différents niveaux d'oppression et de discriminations, internes et externes, et ce, à tous les âges. Ces populations, comme toutes les autres populations qui doivent faire face à diverses formes de discrimination et d'oppression, ont besoin de services et de soins spécifiques qui les aident à faire face à ces difficultés. Ils et elles ont besoin du soutien des professionnels(les) dans leurs différents milieux, et aussi de services spécifiques qui reconnaissent leur diversité.

Les professionnels(les) de l'éducation, de la santé, des services sociaux et des organismes communautaires sont en général ouverts à aider les LGB. Par contre, ils et elles ont souvent de la difficulté à savoir comment les aider. Ces professionnels(les) doivent passer par différentes étapes pour en venir à être capables d'aider ces personnes, et souvent la première étape est celle de « démystifier » en eux ce qu'est la diversité sexuelle. Dans les dernières années, j'ai accompagné un grand nombre de professionnels(les) dans leur travail auprès de jeunes et moins jeunes LGB. Nous avons grandement appris dans l'expérience directe. Bien que les pratiques auprès des populations LGB se développent au Québec, peu de réflexion a été investie dans les pratiques. En ce sens, un manque que nous avons vécu en tant qu'intervenants(es) est le manque de réflexion et de recherche sur les pratiques au Québec auprès des personnes LGB.

Par cette recherche, j'aimerais contribuer au développement de pratiques sociales qui favorisent l'épanouissement et l'émancipation des personnes LGB et en questionnement. Plus concrètement, cette recherche cherche à mieux comprendre comment les pratiques sociales liées à la perspective d'*empowerment* peuvent être expliquées et mises en place dans le contexte de l'aide auprès des LGB. Nous avons au Québec une richesse de connaissances expérientielles en intervention sociale auprès des populations LGB. Un grand nombre de services spécialisés se sont développés dans les dernières années. À travers ce projet de maîtrise, j'ai rencontré ces intervenants(es) et puisé dans leurs expériences des connaissances qui nous aideront à mieux comprendre les pratiques sociales, et plus spécifiquement les pratiques d'*empowerment*, auprès de ces populations.

## Remerciements

La réalisation de cette recherche a demandé l'aide et la participation de plusieurs personnes. J'aimerais remercier tous les professionnels(les) qui ont accepté de participer à cette recherche ainsi que leurs organisations. Le travail qu'ils et elles réalisent pour venir en aide aux personnes homosexuelles et bisexuelles est essentiel. Si les pratiques sociales auprès des lesbiennes, gais et bisexuels(les) ont autant avancé dans les dernières années au Québec, c'est en grande partie par leurs efforts, leur professionnalisme et leur passion. Ces professionnels(les) ont généreusement parlé de leurs pratiques et ont permis la réussite de cette recherche. Sincèrement, merci à vous toutes et tous :

- Éric Bisson, Jeunesse Idem
- Louis-David Bourque, GRIS-Québec
- Vincent Chouinard, MIELS-Québec
- Guy Lefebvre, GRIS-Québec
- Marilyn Lessard, GRIS-Québec
- Julie Pelletier, Santé Publique
- Mylène St-Pierre, Centre 2110
- Bill Ryan, travailleur social, andragogue et professeur
- Sarah Blumel, Projet 10
- Philippe De Carufel, MIELS-Québec
- Gérald Julien, Sérozéro

La réalisation d'un projet de maîtrise ne pourrait se faire sans le soutien des enseignants. Je tiens spécialement à remercier Jean-François René d'avoir accepté de m'accompagner dans ce processus d'apprentissage comme directeur de maîtrise. Merci particulièrement de m'avoir aidé à réfléchir, soit par tes questionnements, tes réflexions et surtout par l'espace que tu m'as laissé pour trouver mes réponses!

La réussite d'un projet de mémoire dépend aussi du support et soutien personnel, je tiens à remercier mon conjoint, ma famille et mes amis(es) d'avoir offert votre écoute, vos encouragements, votre compréhension et votre aide.

## TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS.....	ii
RÉSUMÉ .....	ix
INTRODUCTION.....	1
<b>I - HOMOSEXUALITÉ, BISEXUALITÉ ET HOMOPHOBIE.....</b>	<b>3</b>
1.2 SOCIÉTÉ ET CONTEXTE DE VIE.....	6
1.2.1 Famille .....	7
1.2.2 École.....	8
1.2.3 Personnes vieillissantes.....	10
1.2.4 Services sociaux .....	10
1.3 RÉALITÉS DES LESBIENNES, GAIS ET BISEXUELS(LES) .....	11
1.4 PRATIQUES SOCIALES AUPRÈS DES LESBIENNES, GAIS ET BISEXUELS(LES) .....	14
1.4.1 Expériences terrain .....	14
1.4.2 Formation des professionnels(les).....	17
1.4.3 Recherches et réflexions sur la pratique .....	18
<b>II – APPROCHE ET CADRE CONCEPTUEL.....</b>	<b>21</b>
2.1 OBJECTIF ET QUESTIONS DE RECHERCHE.....	23
2.2 CADRE CONCEPTUEL: LA PERSPECTIVE D'EMPOWERMENT .....	24
2.2.1 Homophobie, hétérosexisme et processus d'oppression.....	24
2.2.2 Empowerment et processus d'émancipation.....	30
2.2.3 Les professionnels(les) et l'empowerment.....	34
2.2.4 Les niveaux d'action.....	38

<b>III- MÉTHODOLOGIE .....</b>	<b>43</b>
3.1 STRATÉGIE GÉNÉRALE DE RECHERCHE.....	46
3.1.1 Phase 1 – Entrevues semi-dirigées.....	46
3.1.2 Phase 2 – Entrevues de groupe .....	47
3.1.3 Analyse des données.....	49
3.1.4 Construction d'un guide des pratiques d'empowerment auprès des lesbiennes, gais et bisexuels(les) .....	50
3.2 LIMITES DE L'ÉTUDE.....	50
3.3 CONSIDÉRATIONS ÉTHIQUES.....	51
<b>IV- RÉSULTATS.....</b>	<b>52</b>
4.1 CARACTÉRISTIQUES DES RÉPONDANTS(ES).....	53
4.2 PARCOURS DES PROFESSIONNELS(LES).....	53
4.3 LES RÉFLEXIONS DES PROFESSIONNELS(LES) .....	56
4.3.1 Leur vision du problème.....	56
4.3.2 Un pro LGB c'est quoi? .....	59
4.4 ÉTAPES D'INTERVENTION ET DE SOUTIEN AUPRÈS DES JEUNES LGB .....	65
4.4.1 1 <sup>ère</sup> étape – Amorce, besoins et soutien aux jeunes LGB .....	66
4.4.2 2 <sup>ème</sup> étape – Relation d'aide, acceptation de soi et coming out .....	69
4.4.3 3 <sup>ème</sup> étape – Vers les autres, coming out et communautés.....	75
4.4.4 4 <sup>ème</sup> étape – Redonner, partager et aider.....	78
4.4.5 5 <sup>ème</sup> étape – S'engager dans l'action.....	81
4.5 QUELQUES PROJETS .....	84
4.5.1 Projets et services pour adultes LGB .....	84
4.5.2.....	86
Projets de sensibilisation en milieu scolaire .....	86
4.5.3 Projets de formation des professionnels(les).....	88
<b>V - VERS UN MODÈLE D'EMPOWERMENT AUPRÈS DES LGB .....</b>	<b>90</b>
5.1 REDÉFINITION .....	92
5.2 PRINCIPES D'UNE PRATIQUE D'EMPOWERMENT AUPRÈS DES LGB .....	102



5.3 QUELQUES LIMITES ET QUELQUES RECOMMANDATIONS .....	105
5.3.1 Développement de l'esprit critique.....	105
5.3.2 Groupe de discussion pour professionnels(les) .....	106
5.3.3 Vers l'action collective et la défense des droits.....	108
 CONCLUSION .....	 111
 BIBLIOGRAPHIE.....	 115
ANNEXE A - Professionnels(les) et organismes ayant participé à cette recherche .....	119
ANNEXE B - Ordres du jour des entrevues de groupe .....	123
ANNEXE C - Jeu des principes .....	127

## RÉSUMÉ

À travers les dernières années, un nombre grandissant de services ont été développés au Québec pour venir en aide aux lesbiennes, gais et bisexuels(les) (LGB). Un courant qui est venu inspirer bon nombre de ces projets est celui de l'*empowerment*. Cette recherche a pour objectif d'approfondir comment les pratiques sociales liées à la perspective d'*empowerment* peuvent être mises en place afin de favoriser le bien-être des LGB, soit en regardant comment les professionnels(les) viennent en aide à ces populations au Québec. Pour étudier ce sujet, nous avons choisi de rencontrer directement des professionnels(les) qui travaillent auprès de ces populations. La première étape de la recherche consistait à réaliser des entrevues individuelles auprès de six professionnels(les) d'expérience dans les pratiques sociales auprès des minorités sexuelles, soit pour connaître leurs pratiques et leurs perceptions de ces pratiques auprès des LGB. La deuxième étape consistait à réaliser trois rencontres avec un groupe de cinq professionnels(les) qui interviennent actuellement auprès des populations homosexuelles et bisexuelles. Le cheminement du groupe a permis un plus grand approfondissement des sujets par un va-et-vient entre les discussions, les réflexions et l'action à travers leurs pratiques auprès des LGB.

Les résultats obtenus nous ont permis de mieux comprendre l'expérience, les pratiques et les réflexions de professionnels(les) qui travaillent auprès des LGB. Pour eux, un(e) professionnel(le) en intervention auprès des LGB doit posséder les compétences et les savoirs inhérents à une profession d'aide, avoir une ouverture d'esprit et avoir une compréhension des réalités des LGB, de l'homophobie et de l'hétérosexisme. Dans leurs pratiques, les professionnels(les) ont développé diverses stratégies et services qui aident les LGB à réaliser leur processus d'acceptation, leur *coming out* et à faire face à diverses difficultés en lien avec l'homophobie et l'hétérosexisme. Cette recherche confirme un accord entre les besoins des LGB en matière de services, les pratiques actuellement mises en place par les professionnels(les) et les pratiques d'*empowerment*. L'*empowerment* propose des outils qui favoriseront la remise en question de l'homophobie, et qui favoriseront auprès des LGB le développement d'une vision de soi positive, une prise pouvoir sur ses réalités, la possibilité de joindre ses forces à d'autres LGB et de prendre action pour changer les réalités sociales et structurelles.

Mots clés : *empowerment*, homosexualité, bisexualité, homophobie et intervention.

## INTRODUCTION

Les réalités des lesbiennes, gais et bisexuels(les) (LGB) ont grandement changé dans la dernière décennie, soit par l'accès à une égalité de droits, par le développement d'une plus grande ouverture sociale et une plus grande reconnaissance de leurs réalités et besoins. Par contre, les LGB vivent encore de nos jours de nombreuses formes de discrimination et il reste encore un long chemin à parcourir pour parler d'une pleine acceptation sociale. Afin d'aider ces personnes, les professionnels(les) des services sociaux, de l'éducation et des organismes communautaires ont un rôle stratégique à jouer. Par contre, ces professionnels(les) ont souvent peu d'outils et sont souvent porteurs eux-mêmes et elles-mêmes de peurs et de préjugés.

Au cours des dernières années, un nombre grandissant de services ont été développés au Québec pour venir en aide aux LGB. Un courant qui est venu inspirer bon nombre de ces projets est celui de l'*empowerment*. Ainsi, ces projets tentent de favoriser la prise en charge des LGB de leurs propres réalités, les aident à combattre les diverses formes d'homophobie qu'ils et elles rencontrent et les aident à développer leurs forces, leur estime de soi et leurs capacités. Plusieurs auteurs (Appleby et Anastas, 1998; Lee, 2001; Tully, 2000) soulignent le lien approprié entre les pratiques d'*empowerment* et les besoins et le cheminement d'émancipation des LGB.

À travers cette recherche, nous avons regardé comment l'*empowerment* peut être expliqué et mis en pratique dans le contexte du travail social auprès des LGB. Le premier chapitre explore certains enjeux vécus par les LGB, c'est-à-dire le contexte historique et les contextes de vie empreints d'homophobie, les réalités et difficultés que peuvent vivre les LGB et les services auxquels ils et elles ont accès pour favoriser leur plein développement. Dans le deuxième chapitre, nous présentons les objectifs de cette recherche ainsi que le cadre conceptuel sur les pratiques d'*empowerment* auprès des LGB. Le troisième chapitre présente

la méthodologie utilisée pour cette recherche. Concrètement, nous sommes allé rencontrer des professionnels(les) qui travaillent au Québec auprès des personnes LGB afin de mieux connaître leurs parcours, leurs pratiques et leurs réflexions sur l'aide aux LGB. Au moyen d'une méthodologie inspirée de l'*empowerment*, nous avons rencontré six professionnels(les) par des entrevues individuelles, et un groupe de cinq professionnels(les) a accepté de participer à un processus de réflexion sur trois rencontres. À travers le chapitre sur les résultats, nous avons cherché à expliquer les réflexions et pratiques que ces professionnels(les) nous ont partagés. Ainsi, vous pourrez mieux comprendre le parcours de ces professionnels(les), leur vision des pratiques auprès des LGB et plus concrètement leurs pratiques. Voir ces éléments a permis d'établir une base de discussion pour réfléchir sur les liens entre leurs pratiques et les pratiques d'*empowerment*. Enfin, le dernier chapitre, l'analyse, est une réflexion qui cherche à expliquer les pratiques d'*empowerment* dans un contexte d'aide aux personnes LGB.

## **I - HOMOSEXUALITÉ, BISEXUALITÉ ET HOMOPHOBIE**

## 1.1 Contexte historique

L'homosexualité est de nos jours de mieux en mieux acceptée au Québec et au Canada. Les mouvements créés par les populations LGBTQ et l'ouverture au changement de notre société permettent à grands pas une plus grande acceptation de la diversité sexuelle. Par contre, cela n'a pas toujours été le cas. De par le passé, l'homosexualité a longtemps été vue comme étant un problème. À partir de généralisations abusives à travers l'histoire, différents préjugés ont été développés sur les personnes homosexuelles et bisexuelles. Puis, au cours des années, de nombreuses recherches ont été réalisées afin de déterminer la cause de l'homosexualité. La recherche « des causes de l'homosexualité procure, le plus souvent, davantage d'informations sur les préjugés des chercheurs que sur le phénomène qu'ils étudient. » (Dorais, 1994)

[En ce sens, une] grande partie des écrits d'avant le milieu des années 1970 est aujourd'hui rigoureusement examinée et critiquée, en raison principalement de sérieux doutes quant aux biais personnels des chercheurs, conditionnés qu'ils étaient par l'homophobie et l'hétérosexisme, de même que de doutes quant aux populations gaies, lesbiennes et bisexuelles qu'ils ont étudiées. (Ryan, 2003, p. 4)

N'oublions pas que c'est seulement en 1973 que l'Association américaine des psychiatres raye l'homosexualité de sa liste des maladies mentales. Après cette date importante, une grande partie des recherches se sont concentrées à comprendre l'homosexualité au lieu d'en chercher sa cause.

Ce n'est qu'en 1969 que le gouvernement de Pierre Elliot Trudeau décriminalise l'homosexualité avec la loi Omnibus. Il faudra attendre jusqu'en 1977 pour que le gouvernement québécois interdise la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Puis, ce n'est que dans les années 90 que les couples homosexuels en union libre acquièrent les mêmes droits que les couples hétérosexuels. Ce ne sera qu'en 2002 que le Québec se dotera de la loi sur l'union civile, comparable au mariage, qui permet aux couples de toute orientation sexuelle de se joindre civilement. En 2003, les tribunaux de l'Ontario, de la Colombie-Britannique et du Québec somment le gouvernement fédéral d'élargir la définition du mariage aux conjoints de même sexe. Enfin, en 2005, le gouvernement canadien adopte la

loi C-38 qui étend le sens de « mariage » aux conjoints de même sexe et qui accorde ainsi tous les mêmes droits aux couples de même sexe.

Les communautés LGB sont passées dans les dernières années par différentes phases importantes. À travers les années 80 et 90, les communautés ont commencé à s'organiser afin de se donner des lieux pour vivre son orientation sexuelle, des lieux pour discuter, comprendre et définir ses réalités. Ces lieux sont divers, que ce soit pour socialiser (bars, cafés, etc.), des organismes communautaires ou bien des organismes de concertation et de défense des droits. Ceux-ci ont longtemps été clandestins et un grand nombre des ressources ont été créées en lien avec la crise du VIH-Sida des années quatre-vingts. Les développements se sont principalement fait dans les centres urbains, et encore aujourd'hui il existe peu ou pas d'organismes dans plusieurs régions du Québec. Un effet bénéfique du développement des communautés est la mobilisation et la visibilité que cela a donnée à l'homosexualité. En ce sens, notre société a longtemps cru que l'homosexualité et la bisexualité étaient des phénomènes isolés ou bien rares. Maintenant, jouissant d'une plus grande visibilité, il est plus difficile d'ignorer l'existence de ces populations. À travers cette période, le travail de plusieurs organismes « a mis l'accent sur la contestation et la modification des lois oppressives et répressives. » (Ryan, 2003, p. 75) À travers les trente dernières années, divers groupes et personnes ont entrepris des démarches afin de favoriser la légalisation et l'inclusion, au même titre que les couples hétérosexuels, dans les lois québécoises et canadiennes. Cette phase importante s'est terminée par l'inclusion des couples de même sexe dans toutes les lois canadiennes, dont la plus importante est celle du mariage. Maintenant que les batailles juridiques ont été gagnées au Québec comme au Canada, une nouvelle phase gagne en importance, celle de changer les attitudes et perceptions, soit passer de l'acceptation légale à une acceptation sociale. Cette phase est probablement plus complexe et difficile, car elle interpelle chaque personne dans ses propres peurs, préjugés, valeurs et croyances. Cette troisième phase a été marquée par le développement d'un grand nombre de projets de sensibilisation et par l'arrivée de la Journée internationale de lutte contre l'homophobie.

## 1.2 SOCIÉTÉ ET CONTEXTE DE VIE

Les personnes homosexuelles et bisexuelles se retrouvent partout dans notre société. Ils et elles sont nos collègues, nos voisins(es), notre famille, nos amis(es). Ils et elles sont la plupart du temps dans l'ombre et par le fait même invisibles. Cette invisibilité a de nombreuses conséquences (Ryan, 2003), car elle rend la population générale inconsciente et ignorante du vécu des personnes LGB.

Un sondage Léger Marketing réalisé pour le compte de la Fondation Émergence, dans le cadre de l'édition 2005 de la Journée nationale de lutte contre l'homophobie, révèle que 49 % des Canadiens et des Canadiennes pensent que l'homosexualité est un « état anormal ». Par ailleurs, 66 % des personnes interrogées ont déclaré être, malgré tout, à l'aise avec l'homosexualité. (tiré de [www.homophobie.org](http://www.homophobie.org) , 26 février 2008)

La société crée de nombreuses barrières au développement de relations amoureuses entre les personnes de même sexe par l'invisibilité de cette population, le manque de modèles positifs de couples de même sexe, ainsi que par la menace de gestes de violence, lorsqu'un couple exprime son affection en public (Gustavson et MacEachron, 1998). Selon les données de l'Enquête sociale générale réalisée en 2004 par Statistiques Canada:

[ L]es gais, les lesbiennes et les bisexuels ont déclaré des taux plus élevés de victimisation avec violence, notamment d'agression sexuelle, de vols qualifiés et de voies de fait, que leurs homologues hétérosexuels. [...] La proportion de gais, de lesbiennes et de bisexuels qui ont déclaré avoir été victimes de discrimination était environ trois fois plus importante que celle des hétérosexuels. (tiré de [www.statcan.ca](http://www.statcan.ca) le 4 mars 2008)

De plus, 78 % des gais et lesbiennes ayant fait l'objet de discrimination croyaient que cette discrimination était attribuable à leur orientation sexuelle, comparativement à 29 % des bisexuels et 2 % des hétérosexuels. Ces gestes et attitudes négatives envers ces populations ont des conséquences plus graves que celles estimées, car ils touchent un plus grand nombre de personnes.



### 1.2.1 Famille

Il faut préciser que « faire sa sortie » c'est acquérir une identité gaie, se présenter comme tel aux autres et vivre avec les conséquences de son dévoilement. En effet, il peut y avoir acceptation, rejet, exclusion de la maison familiale ou reniement de la famille ou des amis. (Jalbert, 1998, p. 217)

La question du *coming out* auprès de la famille est un phénomène de plus en plus étudié. Les recherches réalisées traitent principalement du *coming out* dans la famille chez les jeunes LGBT, et traitent moins du phénomène chez les adultes. Ce phénomène touche un grand nombre de familles, « [u]ne famille sur deux ou trois, au pays, compte un membre qui est gai, lesbienne ou bisexuel-le, et plusieurs autres personnes ont régulièrement des expériences sexuelles avec le même sexe. » (Ryan, 2003, p. 22) Avant de se dévoiler, un(e) jeune appréhendera la réprobation de la famille (Tremblay, Julien & Chartrand, 2007). Souvent, le jeune attendra d'avoir un réseau d'amis et de soutien avant de révéler son orientation sexuelle à ses parents. Certains devront attendre leur vie d'adulte avant d'en parler, alors que d'autres garderont ce secret toute leur vie. En général, révéler son orientation sexuelle dans sa famille « entraîne, pour les parents, une période d'adaptation, variable en durée et en intensité, qui risque de générer des perturbations familiales. » (Tremblay, Julien & Chartrand, 2007, p. 165) « Les parents sont alors confrontés eux aussi à un « processus d'acceptation ». Ce processus d'acceptation peut prendre plusieurs mois ou plusieurs années avant que les parents finissent par s'intéresser ou questionner l'enfant sur ce qu'il vit. » (Jalbert, 1998, p. 223) Face aux difficultés, « plusieurs jeunes quittent leur famille à cause d'un rejet homophobique ou de la peur du rejet; pour ces raisons, plusieurs se sentent forcés de quitter leur ville ou village, notamment en région rurale. » (Ryan, 2003, p. 16) Il semble par exemple qu'aux États-Unis, entre 20% et 40% de tous les jeunes de la rue s'identifient comme LGBT ou transgenre (Ray, 2006).

### *1.2.2 École*

L'homophobie et l'hétérosexisme en milieu scolaire sont des phénomènes qui sont également de plus en plus étudiés. Grâce à l'investissement de chercheurs (Dorais, 2000; Grenier, 2005; Emond et Bastien, 2008), des groupes communautaires (GRIS-Québec, GRIS-Montréal) et de certaines instances gouvernementales (Conseil Permanent de la Jeunesse, Commission des droits de la personne) nous avons une vision de plus en plus claire de ce phénomène. Le problème fondamental de l'école réside dans le fait que trop souvent les élèves homosexuels et bisexuels n'y trouvent de soutien ni auprès de leurs compagnons de classe, ni auprès du personnel de l'école. En d'autres mots, tout se passe comme si les moins de 18 ans homosexuels et bisexuels n'existaient pas ou ne devraient pas exister (Dorais, 2000). À l'école, les jeunes homosexuels(les), identifiés comme tels ou ayant des attitudes pouvant laisser percevoir une telle orientation sexuelle, sont potentiellement en danger de se faire harceler et violenter. Lors d'une enquête nationale réalisée aux États-Unis auprès de 1732 LGB entre 13 et 20 ans (Kosciw et Diaz, 2005), 75,4% des étudiants(es) LGB ont répondu entendre des remarques telles que « faggot » ou « dyke » de façon fréquente ou très fréquente à l'école. Lors de ces situations, seulement 16,5% des professionnels(les) présents interviendraient lorsqu'ils entendent de telles paroles, et même que 18,6% de ces professionnels(les) contribueraient à ces paroles homophobes. 64,3% de ces étudiants(es) indiquaient se sentir insécures à l'école à cause de leur orientation sexuelle. 64,1% ont indiqué avoir été victime de violence verbale et 17,6% ont été victimes de violence physique en lien avec leur orientation sexuelle dans la dernière année. La majorité des étudiants(e) qui ont été victimes de violence dans cette enquête n'ont pas porté plainte, ni aux autorités scolaires (58,6%), ni à leurs parents (55,1%), ni à d'autres membres de leur famille (62,6%).

L'enquête exploratoire réalisée par GRIS-Québec (Grenier, 2005) auprès de 2101 jeunes dans la région de Québec démontre des résultats très clairs : l'homophobie est encore manifestement présente à l'école. Même si 63 % des élèves interrogés disent connaître une personne homosexuelle et que 35 % de ces personnes homosexuelles sont des

« connaissances », « parents » et « ami(e)s », cela n'empêche pas l'homophobie de faire partie du quotidien de ces jeunes. Ainsi, selon les contextes suivants:

- Ma meilleure amie est lesbienne : 29 % des élèves seraient mal à l'aise à l'idée que leur meilleure amie soit lesbienne (37 % des filles et 21 % des garçons);
- Mon meilleur ami est gai : 37 % des élèves participant à l'étude expriment un malaise à l'idée d'avoir un meilleur ami homosexuel (16 % des filles, 61 % des garçons);
- Si je découvrais que j'étais gai ou lesbienne : 85 % des jeunes questionnés(es) seraient mal à l'aise de découvrir qu'ils ou elles peuvent être homosexuel(le) (81 % des filles et 90 % des garçons).

Dans le deuxième volet de l'enquête, près de 150 enseignants ou intervenants(es) scolaires dans cinq écoles de la région de Québec ont été consultés. L'enquête nous apprend que : 76% des enseignants(es) et intervenants(es) scolaires entendent des commentaires homophobes à l'école; 34 % du personnel interrogé (plus de la moitié de tous les hommes interrogés) disent raconter des histoires de « tapette ».

Lors d'une enquête menée par le Conseil permanent de la jeunesse, 11 jeunes LGB se sont exprimés(es) sur ce qu'ils vivaient à l'école, en résumé :

Les jeunes ont compris le message qu'ils pouvaient être différents, mais que cela ne devait pas paraître. En conséquence, ils ont appris à éviter les comportements, les lieux, les moments et les personnes à risque. Malgré tous les détours, ils n'échappent pas à la violence, plus souvent verbale que physique. La peur est, pour plusieurs, une émotion quotidienne qui fait de l'école un environnement hostile. (Fournier, 2007, p. 41)

Selon Ryan (2003), l'homophobie et l'hétérosexisme en milieu scolaire auront d'importantes conséquences auprès des jeunes. Plusieurs jeunes LGB abandonneront l'école à cause du harcèlement et trop souvent se tourneront vers la rue. Ces jeunes auront intégré à divers niveaux de l'homophobie, auront une faible estime de soi et seront à risque de divers problèmes pouvant aller jusqu'au suicide.

### *1.2.3 Personnes vieillissantes*

Les LGB du troisième âge sont particulièrement vulnérables à l'homophobie et à l'hétérosexisme (Ryan, 2003). Les changements légaux et politiques sont assez récents et la grande majorité des 65 ans et plus ont vécu leur jeunesse et leur vie d'adulte dans des environnements très hostiles à l'homosexualité et à la bisexualité (péché, crime, maladie mentale, contre nature, etc.) (Brotman, Ryan et Cromier, 2003). Ces personnes étaient déjà adultes alors que les mouvements de libération gaie et lesbienne n'existaient pas. Pour réussir à s'adapter à ce contexte difficile, grand nombre de ces personnes ont dû se tourner vers des stratégies de survie (camouflage, double vie, subterfuge, « placard »). Ces mécanismes persistent encore chez plusieurs malgré les changements sociaux.

Ce qui est encore plus inquiétant est que peu de recherches se sont intéressées aux services pour les aînés LGB et que les résultats sont unanimes à l'effet que ceux-ci ne sont pas toujours capables d'offrir les services appropriés (Ryan, 2003). Ainsi, les organismes pour personnes âgées et les professionnels(les) à leur emploi pourraient être la source même de l'oppression et de la discrimination de cette population déjà fragilisée. En conséquence, pour se protéger, plusieurs choisiront de retourner dans le « placard » et cacheront leur orientation sexuelle.

### *1.2.4 Services sociaux*

Comme nous avons pu le voir, l'homophobie est omniprésente à travers différentes sphères de notre société. Afin de pouvoir faire face à ces difficultés, les LGB auront souvent besoin du soutien et de l'aide des services sociaux. Les recherches tendent à démontrer que les LGB utilisent les services d'aide plus souvent et pour de plus longues périodes (Hunter & Hickerson, 2003), et que les LGB sont présents à travers toute la gamme des services sociaux (Appleby & Anastas, 1998). Les LGB de tous les âges, lorsqu'ils consultent dans un contexte

de santé et de services sociaux, rencontrent encore des réactions négatives de la part des professionnels(les). Celles-ci incluent anxiété, réactions inappropriées, gêne, rejet, hostilité, curiosité excessive, pitié, condescendance, ostracisme, refus de traitement, détachement, crainte du contact physique, ou bien bris de confidentialité (Brotman, Ryan, Cormier, 2003). Un problème à la base dans les services sociaux est que les besoins spécifiques des LGB sont peu ou tout simplement pas reconnus. Par conséquent, peu ou pas de programmes sont mis en place afin de développer des services spécifiques (Hunter et Hickerson, 2003).

### 1.3 RÉALITÉS DES LESBIENNES, GAIS ET BISEXUELS(LES)

L'homophobie et l'hétérosexisme ont des conséquences importantes sur le vécu des personnes homosexuelles et bisexuelles. Devoir faire face à ces diverses formes de discrimination fera en sorte que plusieurs, avec l'émergence de leur orientation sexuelle, préféreront rester dans l'ombre, et plusieurs éprouveront des difficultés en cours de route (Beaulieu et Martin, 2001, Ryan, 1994) : faible estime de soi, difficultés psychosociales et isolement. Qui les amèneront parfois à prendre des chemins dangereux (Banks, 2003; Ryan et Frappier, 1994; Beaulieu et Martin, 2001; Berthelot, 1995) : consommation, fugues, comportements sexuels à risque, suicide, etc.

Une équipe de recherche à Saskatoon (Banks, 2003) s'est intéressée à mesurer l'impact de l'homophobie chez les personnes LGB, en comparaison avec les non-LGB. Ceux-ci ont effectué une vaste revue de littérature et n'ont conservé que les recherches qui démontraient sérieux et rigueur, soit plus de 260 références. Leur objectif était de mesurer l'impact humain et économique de l'homophobie. Voici un sommaire des résultats qu'ils ont obtenus : taux de suicide 6 fois plus élevé chez les LGB; taux de tabagisme 1,6 fois plus élevé chez les LGB; taux d'abus d'alcool 1,7 fois plus élevé chez les LGB; taux d'abus de drogue 2,6 fois plus élevé chez les LGB; taux de dépression 2,5 fois plus élevé chez les LGB.

Comment expliquer cela? Une des problématiques à la base de toutes les autres est l'isolement social dont sont souvent victimes les LGB. La présomption d'hétérosexualité de la société maintient un tabou autour du sujet de l'orientation sexuelle qui fait que la personne aura souvent de la difficulté à se confier à un proche, la confinant, dans la honte, à l'isolement et à la clandestinité. Peu d'adolescents(es) ayant eu une expérience homosexuelle ou pressentant une orientation homosexuelle en parleront ouvertement (Ryan et Frappier, 1994). L'absence de modèles homosexuels et bisexuels intensifie ces difficultés.

Le fait que les modèles de rôles positifs qui sont présentés à la plupart des jeunes soient exclusivement hétérosexuels, et que les personnes gaies, lesbiennes et bisexuelles soient presque toujours perçues de manière négative dans la plupart des milieux où évoluent les jeunes (l'école, les organismes de services à la jeunesse, etc.), empêche des jeunes gais et lesbiennes de se voir projetés dans le futur. (Ryan, 2003, p. 15)

Ainsi, l'isolement social ralentit le dévoilement de son orientation sexuelle. Malheureusement, les problèmes sociaux et de santé des personnes homosexuelles et bisexuelles sont intrinsèquement reliés au processus de sortie et à leur propre acceptation de leur orientation sexuelle (Jalbert, 1999). Ce processus est graduel et dépend grandement de chaque personne et de son milieu de vie (Ryan et Frappier, 1994). Le processus d'acceptation se fait principalement à travers deux tâches, soit : déconstruire l'image négative que la personne a de sa propre orientation sexuelle (homophobie intériorisée); et reconstruire progressivement une image positive (Ryan, 2003; Berthelot, 1995). Ce processus est graduel et passe par de nombreuses étapes avant d'arriver à une pleine acceptation. Certains auteurs ont conceptualisé ce processus d'acceptation, prenons par exemple le modèle développé par Cass (1996) (version française tirée de Ryan, 2003, p. 13) en six points le long du continuum de développement :

1. **La confusion dans l'identité :** La personne commence à remettre en question son orientation sexuelle et à considérer la possibilité d'être gaie ou lesbienne, ou commence à voir la chose comme devant être acceptée ou rejetée.
2. **La comparaison de l'identité :** Les sentiments d'aliénation de la personne augmentent à mesure qu'elle perçoit une dichotomie entre elle-même et les

hétérosexuels. Elle peut envisager d'avoir un certain contact avec des gais ou lesbiennes, afin de réduire l'aliénation ressentie à cette période.

3. **La tolérance de l'identité :** À mesure que la personne accepte de plus en plus son image de soi en émergence, elle trouve nécessaire d'entrer en contact avec les autres. La qualité des relations établies aura un effet important et profond sur le développement de la personne. À ce stade, la personne a deux vies : une vie publique hétérosexuelle et une vie gaie ou lesbienne très privée.
4. **L'acceptation de l'identité :** À mesure que s'accroît l'exposition de l'individu à la sous-culture gaie, il se développe un réseau de soutien social.
5. **La fierté identitaire :** La personne développe un fort sens d'affiliation à des amis gais ou des amies lesbiennes, ainsi que des sentiments de fierté de sa sexualité. L'individu stigmatisera fréquemment la communauté hétérosexuelle et sera à l'affût d'occasions de confrontation sur le terrain des droits de la personne.
6. **La synthèse identitaire :** À ce stade, la personne a développé une perspective plus équilibrée. Elle réalise que les personnes ont plusieurs facettes et qu'être gai ou lesbienne est une de ces facettes. Elle peut alors découvrir des points communs avec des hétérosexuels, elle est capable d'accepter plus confortablement leur identité et de vivre une vie plus ouverte. La colère et la fierté qui s'associent davantage au stade précédent sont encore présentes, mais elles deviennent plus intégrées. Pour les personnes qui peuvent divulguer plus facilement leur orientation sexuelle, le problème s'estompe. L'issue du processus de sortie du placard est considérée atteinte lorsque se développe un sentiment positif à l'égard du fait d'être gai ou lesbienne, lorsque l'orientation sexuelle est placée adéquatement en perspective et que le contact avec des pairs et/ou une communauté gaie ou lesbienne est établi.

Le processus de sortie est un moment important dans la vie des personnes homosexuelles et bisexuelles, et aussi pour les personnes qui les entourent. En ce sens, « le plus important facteur de prédiction du changement d'attitude parmi les membres du grand public est qu'ils soient conscients qu'il y a parmi leurs connaissances une ou des personnes gaies, lesbiennes et bisexuelles. » (Ryan, 2003, p. 75) Ainsi, aider les personnes homosexuelles et bisexuelles à réaliser leur processus de sortie, c'est aussi aider les personnes qui entourent ces personnes, donc l'ensemble de la société, à développer une vision plus positive de la diversité sexuelle et par le fait même contrer le phénomène de l'homophobie.

## 1.4 PRATIQUES SOCIALES AUPRÈS DES LESBIENNES, GAIS ET BISEXUELS(LES)

De nos jours, les professionnels(les) qui viennent en aide aux personnes homosexuelles et bisexuelles sont de plus en plus nombreux(ses). La reconnaissance des problèmes vécus par ces populations et la reconnaissance de l'homophobie comme étant un problème social important, a graduellement emmené un nombre considérable de professionnels(les) à se questionner sur leurs pratiques. Ceux-ci se retrouvent dans une grande diversité de milieux (éducation, services sociaux, santé et organismes communautaires). Alors que certains milieux se spécialisent dans l'aide et le support aux LGB, d'autres milieux cherchent à adapter leurs services afin d'être plus inclusifs et ainsi mieux répondre aux besoins de ces populations. Dans cette section, il sera question de faire le tour des types de pratiques qui sont mises en place par des intervenants(es) sociaux pour venir en aide aux personnes LGB, soit à travers les expériences terrain au Québec, les formations offertes pour ces professionnels(les) et les recherches réalisées sur les pratiques auprès de ces populations.

### *1.4.1 Expériences terrain*

Il y a au Québec plus de deux cents organisations qui viennent en aide directement aux LGB (Commission des droits de la personne, 2007). 58% de ces organisations se retrouvent à Montréal, 13% à Québec et 29% dans le reste du Québec. Jusqu'à maintenant aucune recherche n'a répertorié les activités et expériences terrain d'aide et de soutien aux LGB au Québec. Ainsi, cette section ne cherche pas à tracer un portrait complet des expériences terrain, mais plutôt à tracer les grandes lignes des expériences d'aide qui sont actuellement mobilisées au Québec afin de venir en aide à ces populations.

Le développement de projets et services pour les populations LGB est assez récent. Ce n'est que durant les années 80 que nous pouvons voir l'apparition de premiers projets d'envergure. Par contre, ceux-ci ne visaient pas directement l'aide aux personnes homosexuelles et bisexuelles et la lutte contre l'homophobie, mais plutôt à aider dans la crise du VIH qui



touche la communauté gaie à ce moment. En ce sens, ces premiers services cherchent à sensibiliser principalement les hommes à se protéger des dangers du VIH, et à venir en aide auprès des personnes qui sont atteintes du VIH. L'arrivée de cette crise aura eu comme impact positif de créer l'urgence de développer des services pour les hommes gais et bisexuels. Depuis, un vaste réseau d'organismes et de services dans la lutte au VIH et dans l'aide aux personnes atteintes s'est développé dans la province. Ces organismes offrent en général un volet d'activités qui cherchent à favoriser le bien-être global des hommes homosexuels et bisexuels, soit par des groupes de discussion, aide entre pairs, suivi professionnel, etc.

Au niveau provincial, deux organismes qui ont marqué l'intervention auprès des LGB sont Gai Écoute, fondé en 1980 et Gay Line, fondé en 1976. Ces services sont maintenant bien connus à travers la province. Les jeunes et les adultes peuvent, en toute confidentialité, appeler la ligne 1-888-505-1010 et parler avec un(e) bénévole ou un(e) professionnel(le) ayant un vécu LGBT et qui a reçu une formation spécialisée en écoute active. En 2003-2004, Gai Écoute a traité 20 311 appels et courriels.

Au Québec, un nombre important d'organisations associatives pour LGB s'est développé à travers les années 80 et 90. Ces organisations autogérées offrent des services très diversifiés selon les capacités et les besoins de ses membres. Cela peut aller du groupe de discussions, au service de défense des droits, aux activités sociales, activités de concertation, etc. Ces organisations se retrouvent par territoires (ex. : Association des gais, lesbiennes et bisexuels(les) du Centre-du-Québec, Jeunesse Lambda de Montréal) ou bien par institution scolaire (ex. : Groupe gai de l'Université Laval) et sont en grande partie pour adultes et jeunes adultes.

Les années 90 ont amené de nouveaux services et projets, principalement au niveau des jeunes LGB et dans la lutte contre l'homophobie dans les milieux scolaires. Au Début, des années 90, GRIS-Montréal (Groupe de Recherche et d'Intervention Sociale – [www.gris.ca](http://www.gris.ca)) fait son entrée. Cet organisme cherche à sensibiliser et « Démystifier l'homosexualité » dans

les milieux scolaires. L'intervention est simple et efficace : deux bénévoles, un gai et une lesbienne, partagent leur vécu homosexuel et répondent à toutes les questions des jeunes rencontrés. On compte maintenant un GRIS dans quatre régions du Québec et d'autres organismes inspirés de celui-ci.

Au milieu des années 90, on voit la naissance du Projet 10 à Montréal. Celui-ci a été un pionnier dans le développement de services auprès des jeunes et est souvent reconnu comme un modèle à suivre. L'organisme offre différents services aux 14 à 25 ans, soit : groupes de discussion, *drop-in*, projets artistiques, accompagnement individuel, etc. Dans les dernières années, il y a eu la création du Projet ACE (maintenant Le Néo), à Lanaudière, et de L'accès du GRIS-Québec, à Québec, tous deux des milieux de vie pour jeunes LGB qui offrent divers services. De nombreuses régions du Québec font face à une absence totale de ressources spécialisées pour les jeunes LGB (Lac Saint-Jean, Côte-Nord, Bas-Saint-Laurent, etc.). Puis, depuis la fin des années 90, on a pu voir la création de services et associations pour parents LGB (ex. : Association des mères lesbiennes du Québec, Association des pères gais de Montréal). Ces organisations offrent des services de soutien, d'information et d'aide aux parents homosexuels et bisexuels soit par des groupes de discussion, de l'aide entre pairs, soutien individuel, etc.

Bien que bref, ce portrait nous permet d'avoir une idée globale des services actuellement mis en place auprès des LGB au Québec. On remarque qu'une grande majorité de ces organisations fonctionnent avec un petit ou très petit budget. Seulement une minorité de ces organisations ont réussi à se tailler une place au travers du financement gouvernemental. Ainsi, les services et activités de la majorité de ces organisations reposent sur l'investissement et la disponibilité de ses membres bénévoles.

Vers le milieu et la fin des années 80, avec l'apparition des organismes en prévention du VIH, on a vu apparaître les premiers professionnels(les) rémunérés afin de venir en aide aux hommes bisexuels et gais. Bien que limités par leurs objectifs en prévention du VIH, ces professionnels(les) ont tout de même lancé les premières bases des pratiques auprès des

populations homosexuelles et bisexuelles. Avec l'arrivée des années 90 et 2000, on a vu apparaître un nombre important d'organisations qui se spécialisent dans l'aide aux LGB, ainsi que dans la lutte contre l'homophobie. Un nombre croissant de professionnels(les) travaille auprès des LGB de tous les âges et leurs pratiques sont aussi variées que les organismes qui les embauchent.

#### ***1.4.2 Formation des professionnels(les)***

Une grande partie des outils de formation des professionnels(les) se sont développés vers la fin des années 90 et ce n'est qu'en 1998 que l'on voit naître au Québec un réel programme de formation. Suite à l'adoption des orientations ministérielles au Québec (Gouvernement du Québec, 1997), la Direction de la Santé Publique a mis en place un cadre de formation spécialisé pour les professionnels(les) en santé et services sociaux, soit sous la forme de trois journées de formation. Ces formations sont : Pour une nouvelle vision de l'homosexualité; Adapter nos interventions aux réalités des jeunes gais, lesbiennes et bisexuels; et Adapter nos interventions aux réalités des adultes gais, lesbiennes et bisexuels. Depuis le début du projet, plus de 13 000 professionnels(les) ont été rencontrés à travers la province.

Parler de l'homosexualité et de la bisexualité ne fait pas partie des curriculums de la plupart des programmes de formation des professionnels(les) en éducation, santé et services sociaux. Les professionnels(les) reçoivent peu ou pas de formation sur la diversité sexuelle (Hunter et Hickerson, 2003). C'est le bon vouloir du professeur qui déterminera si le sujet est discuté ou non. En travail social au Québec, deux cours sur la diversité sexuelle sont offerts présentement, soit par Michel Dorais à l'Université Laval au deuxième cycle et par Bill Ryan à McGill au premier cycle. Il reste encore beaucoup de chemin à faire afin d'être capable d'affirmer que les professionnels(les) sont correctement outillés.

Depuis quelques années, un mouvement de professionnels(les) est en train de prendre une certaine envergure dans différentes régions du Québec, soit celui des « Alliés ». Le concept

d'Alliés cherche à mobiliser les professionnels(les) de la santé, des services sociaux, de l'éducation et des organismes communautaires à devenir plus actifs dans la lutte contre l'homophobie et dans l'aide aux personnes LGB. Ce concept fut d'abord développé par la Santé publique, à l'intérieur d'un coffret qui est offert aux milieux qui ont reçu la formation « Pour une nouvelle vision de l'homosexualité ». Un(e) professionnel(le) qui désire être un Allié s'engage à s'outiller pour être capable de venir en aide aux LGB et à lutter contre l'homophobie dans leur milieu. À Québec, un organisme communautaire, GRIS-Québec ([www.gris-quebec.ca](http://www.gris-quebec.ca)), a développé le Réseau des Alliés, qui offre un ensemble de services pour les professionnels(les) Alliés : un service de référence; un bulletin d'information; des activités de réflexion; un accompagnement dans la réalisation de projets.

#### ***1.4.3 Recherches et réflexions sur la pratique***

Depuis les dernières années, un nombre de plus en plus important de recherches ont été réalisées afin de mieux comprendre ce que vivent les LGB et mieux cerner l'homophobie. Malgré une nette amélioration, il reste encore beaucoup de chemin à faire en recherche afin de bien cerner ces populations. Par contre, très peu d'attention a été portée au Québec sur les approches et les modèles de pratiques auprès des LGB. À travers ma revue de littérature, je n'ai trouvé que quelques textes réalisés au Québec sur les pratiques auprès de ces populations. La grande majorité des textes trouvés qui abordent les questions de pratiques auprès de ces populations viennent des États-Unis et sont relativement récents.

Les principaux textes québécois sur les pratiques d'intervention auprès des LGB ont été produits par des organismes communautaires et par la Santé publique. D'abord, en 2003 l'organisme GRIS-Montréal lance un guide pédagogique pour les enseignants et enseignantes du primaire et du secondaire, « Démystifier l'homosexualité, ça commence à l'école ». Réalisé par Irène Demczuk (2003), ce guide cherche à outiller les professionnels(les) afin de leur permettre d'intervenir dans le contexte de la classe et de l'école, et propose une diversité d'activités qui favorisent chez les jeunes une prise de conscience des conséquences de

l'homophobie. La même année, la Direction de la santé publique de Montréal-Centre lance un « Coffret d'intervention sur l'orientation sexuelle pour les milieux jeunesse – Pour une nouvelle vision de l'homosexualité ». Celui-ci s'adresse spécialement aux intervenants(es) qui travaillent auprès des jeunes entre 12 et 18 ans et contient de nombreux outils pour aider ces intervenants(es) dans leur travail. Puis, en 2005, GRIS-Québec lance un outil pour les intervenants(es) qui a pour titre « Créer un environnement sécuritaire pour les membres de la diversité sexuelle » (Lavoie, 2005), suivi en 2007 d'un autre guide « Comment créer votre Comité Allié! » (Joyal, 2007). Ceux-ci cherchent à outiller les intervenants(es) à mettre en place des actions qui viendront en aide aux LGB, et qui permettront de lutter contre l'homophobie.

Dans les dernières années, principalement aux États-Unis, se sont développées des connaissances sur les pratiques sociales auprès des populations LGB. Le courant principal est celui de l'« Affirmative Practice » ou l'approche affirmative (Hunter et Hickerson, 2003). Ce courant reconnaît la nécessité de développer les pratiques sociales qui favorisent le bien-être des personnes LGBT. Pour réaliser cela, pas besoin de créer un nouveau modèle de pratiques, car une vaste littérature a été développée auprès de groupes minoritaires qui vivent diverses formes d'oppression. Il suffit d'adapter ces modèles, principes et pratiques aux réalités et besoins des LGBT (Appleby et Anastas, 1998). Dans l'approche affirmative, l'intervenant(e) partage clairement sa position sur l'hétérosexisme et l'homophobie, indique que ces phénomènes sont néfastes et doivent être remis en question, et cherche à promouvoir une vision saine et positive de la diversité des orientations sexuelles (Hunter et Hickerson, 2003). Cette approche s'est aussi développée auprès des populations transgenres, « transaffirmative » (Hunter et Hickerson, 2003). Ainsi, les intervenants(es) qui s'engagent dans l'approche affirmative reconnaissent les diverses formes d'expression de l'orientation sexuelle et de l'identité sexuelle. Un autre apport, se trouve dans le travail réalisé par Carol T. Tully (2000) de l'Université Columbia de New York, qui a adapté la perspective d'*empowerment* pour les pratiques sociales auprès des LGB, soit auprès des jeunes et adultes LGB en tenant compte des interventions individuelles, de groupes, communautaires et collectives (micro, mezzo et macro). Selon cette perspective, le fait que les personnes LGB doivent interagir dans une société hétérosexuelle, empreinte d'homophobie et

d'hétérosexisme, les rend plus à risque de vivre des difficultés. À partir d'une relation de confiance, le(la) professionnel(le) cherchera à favoriser la prise de pouvoir des personnes sur leurs propres réalités, intérieures et extérieures.

## **II – APPROCHE ET CADRE CONCEPTUEL**

Comme nous avons pu le voir à travers la littérature, les LGB sont à risque de vivre un grand nombre de difficultés en lien avec l'homophobie et l'hétérosexisme. Ces populations, comme toutes les populations, ont le droit d'avoir des milieux et services qui leur permettrait de s'épanouir. Bien qu'encore limités au Québec, on peut voir un nombre croissant d'efforts et d'initiatives, principalement dans les grandes villes, afin d'offrir des services qui viennent répondre aux besoins de ces populations. De plus, depuis la naissance de la journée de lutte contre l'homophobie en 2003, un nombre de plus en plus important de milieux s'engagent à être actifs dans le développement d'une plus grande inclusion de la diversité sexuelle.

Les professionnels(les) de la santé, des services sociaux, de l'éducation et des organismes communautaires jouent un rôle important dans l'aide des personnes victimes de discrimination et d'oppression, ainsi que dans le développement d'une société plus ouverte aux diversités sociales. Nous n'avons qu'à penser aux mouvements féministes, mouvements de lutte contre le racisme et mouvements de respect des droits des personnes vivant avec des handicaps. Ces professionnels(les) peuvent, par leur rôle et leur statut, contribuer de façon significative aux changements sociaux vers une plus grande acceptation de la diversité sexuelle. Par contre, plusieurs difficultés limitent la portée de leurs actions. Ces professionnels(les) font aussi partie de la société et ont intégré à différents niveaux une vision plus ou moins négative de l'homosexualité et de la bisexualité. Pour pouvoir intervenir correctement, ceux-ci doivent recevoir le soutien et la formation nécessaire. Les professionnels(les) qui désirent améliorer leurs interventions auprès de ces populations doivent apprendre très souvent par eux-mêmes et elles-mêmes, et feront face à une quasi-absence d'outils et de formation pouvant les aider.

Nous avons au Québec une grande richesse d'expériences réalisées et/ou accompagnées par des professionnels(les). Ces connaissances expérientielles sont une richesse qui contribue grandement au développement d'une société plus ouverte. Mieux connaître les interventions, les stratégies, les services qui sont réalisés par ces professionnels(les), ainsi que leurs réflexions sur leurs pratiques nous permettraient de mieux connaître les pratiques sociales auprès des LGB, et ainsi développer les bases théoriques qui sous-tendent ces pratiques. Ces connaissances permettraient aux professionnels(les) de mieux comprendre les pratiques



sociales qu'ils et elles mobilisent, et ainsi favoriser une meilleure transmission de ces connaissances dans la formation des professionnels(les).

## 2.1 OBJECTIF ET QUESTIONS DE RECHERCHE

Il serait difficile d'explorer l'ensemble des pratiques sociales que peuvent utiliser les professionnels(les) auprès de ces populations, car celles-ci sont relativement vastes et sont peu ou pas documentées. Par contre, cette première exploration permet de cibler deux champs des pratiques qui seraient intéressantes à développer, soit les approches affirmatives et les approches d'*empowerment*. Ici nous avons choisi les approches d'*empowerment* auprès des LGB. Celles-ci semblent avoir joué un rôle important dans le développement des ressources pour ces populations au Québec. À travers la revue des principaux écrits, un grand nombre d'auteurs (Appleby et Anastas, 1998; Lee, 2001; Tully, 2000) ont ciblé cette perspective comme efficace et pertinente auprès des LGB. On dénote d'ailleurs que plusieurs éléments de l'approche affirmative sont inspirés de l'*empowerment*. Plus particulièrement, les travaux de Tully (2000) ont porté exclusivement sur l'approche d'*empowerment* auprès de ces populations. Celle-ci souligne, que ces personnes vivent dans un contexte oppressif, causé par l'homophobie et l'hétérosexisme (institutionnel, individuel et intériorisé), et que les pratiques d'*empowerment* aident ces individus, couples, familles, groupes, communautés et organisations victimes d'oppression et d'aliénation à retrouver leur pouvoir. Les pratiques d'*empowerment* peuvent jouer un rôle important dans le développement du bien-être des populations LGB.

Cette recherche a pour objectif d'approfondir comment les pratiques sociales liées à la perspective d'*empowerment* peuvent être expliquées et mises en place dans le contexte de l'aide auprès des LGB. Soit en tentant de répondre aux questions suivantes :

- Qu'est-ce que l'*empowerment* dans le contexte des pratiques auprès des LGB?
- Quels sont les principes qui sous-tendent cette perspective dans un contexte d'intervention auprès des LGB?

- Quels sont les rôles des professionnels(les) dans l'émancipation des LGB?
- Comment la perspective d'*empowerment* peut être mise en pratique auprès des LGB?  
Individuellement? En groupe? Et collectivement?
- Et quelles sont nos recommandations?

## 2.2 CADRE CONCEPTUEL: LA PERSPECTIVE D'*EMPOWERMENT*

La perspective d'*empowerment* a été développée à travers une riche tradition philosophique et prend son inspiration dans différentes théories. Un courant théorique qui a fortement influencé les bases de la perspective d'*empowerment* est le travail réalisé par Freire dans la perspective de conscientisation. Celui-ci émet une mise en garde quant à la réutilisation de son travail : « Please tell your fellow American educators not to import me. Ask them to re-create and rewrite my ideas. » (tiré de Lee, 2001, p. 57) Les idées de Freire, tout comme la perspective d'*empowerment*, ne peuvent être réduites à de simples techniques réutilisables d'un contexte à l'autre. L'*empowerment* se veut ancré dans la réalité actuelle et dans les spécificités des populations. En ce sens, cette recherche se veut créative et se veut une réécriture de la perspective d'*empowerment* dans le contexte des pratiques actuelles au Québec auprès des populations LGB. Pour réaliser cela, nous devons débiter par regarder comment la perspective est actuellement définie et réaliser des choix théoriques appropriés au contexte d'aide aux personnes homosexuelles et bisexuelles. Ces choix pourront ensuite être analysés à travers les expériences réelles des professionnels(les) rencontrés. À travers cette section, on pourra retrouver une compréhension des mécanismes d'oppression et d'homophobie, une explication du concept d'*empowerment*, le rôle que les professionnels(les) et les services peuvent jouer dans le développement du bien-être des personnes, les principes d'intervention dans l'*empowerment* ainsi que les niveaux d'action.

### *2.2.1 Homophobie, hétérosexisme et processus d'oppression*

L'oppression est un état de fait avantageant les groupes dominants (hommes, blancs, hétérosexuels, etc.) qui touche les relations humaines et qui est omniprésent dans les structures sociales. C'est aussi un processus par lequel groupes et individus atteignent le pouvoir qui vient limiter les autres groupes et individus avec moins de pouvoir (Ward et Mullender, 1994). L'oppression a pour son origine une « norme » (Pharr, 1997) qui a pour but de maintenir un état de fait avantageant les groupes dominants, à partir de cette norme les personnes sont jugées et classées, « normaux » ou « hors-norme ». L'oppression envers les personnes homosexuelles et bisexuelles est communément appelée homophobie et hétérosexisme.

Pour Borrillo (2001, p.3), l'homophobie « est l'attitude d'hostilité à l'égard des homosexuels, hommes ou femmes. » Pharr (1997) parle d'une peur irrationnelle et d'une haine envers ceux et celles qui aiment et désirent sexuellement ceux et celles du même sexe. Pour le bien de cette recherche, nous nous sommes inspirés des définitions construites par deux organismes qui ont particulièrement été actifs dans la lutte contre l'homophobie au Québec, la Fondation Émergence et la Commission des droits de la personne et de la jeunesse. Ces définitions ont été construites pour être inclusives des différentes facettes de l'homophobie et en ce sens offrent une perspective intéressante pour l'intervention.

L'homophobie est une attitude négative ou un sentiment négatif, un malaise ou une aversion envers les personnes homosexuelles et bisexuelles ou envers l'homosexualité et la bisexualité en général. C'est aussi le rejet des personnes considérées comme homosexuelles et bisexuelles et de ce qui leur est associé, notamment le non-conformisme de genre, aux personnes dont l'apparence ou les comportements dérogent aux normes sociales prescrites de masculinité et de féminité. L'homophobie est étroitement liée à la construction sociale des genres, soit à leur différenciation et à leur hiérarchisation (sexisme) (Inspiré de [www.homophobie.org](http://www.homophobie.org) et Commission des droits de la personne, 2007).

[En ce sens,] l'homophobie revêt un sens large et englobe les attitudes négatives pouvant mener au rejet et à la discrimination, directe et indirecte, envers les gais, les

lesbiennes, les personnes bisexuelles, les transsexuelles et les transgenres, ou à l'égard de toute personne dont l'apparence ou le comportement ne se conforme pas aux stéréotypes de la masculinité ou de la féminité (Commission des droits de la personne, 2007, p. 12).

À un niveau plus subtil, l'homophobie peut se manifester par le manque de reconnaissance de la diversité des orientations sexuelles autres qu'hétérosexualité, l'attente de conformité à la majorité hétérosexuelle ou bien la présomption d'hétérosexualité. Cette forme plus subtile est souvent reconnue comme de l'hétérosexisme. « L'hétérosexisme est l'infériorisation symbolique et institutionnelle des sexualités non hétérosexuelles, y compris l'homosexualité. Il sous-tend la croyance en la supériorité de l'hétérosexualité – au-delà de la simple constatation de sa présence majoritaire dans nos sociétés. » (Emond et Bastien, 2007, p. 31) Bien que plus subtil, l'hétérosexisme peut avoir des conséquences importantes sur le développement des personnes homosexuelles et bisexuelles, car il accroît l'invisibilité de la diversité des orientations sexuelles. L'hétérosexisme sous-tend l'affirmation de l'hétérosexualité comme norme sociale ou comme étant supérieure à l'homosexualité et à la bisexualité, et en ce sens, présume que tous et toutes sont hétérosexuels(les). Cette normalisation détériore la vie des personnes pour qui leur vécu est un constant rappel de leur statut d'opprimé. L'hétérosexisme se présente sous différentes facettes. Il est plus évident à titre de discours qui s'articule autour de notions telles la différenciation et la complémentarité des sexes (par exemple : l'amour entre un homme et une femme est plus naturel) ou la normativité hétérosexuelle (par exemple : un couple normal est composé d'un homme et d'une femme).

Ces définitions de l'oppression envers les personnes homosexuelles et bisexuelles restent limitées, car elles ne rendent pas compte des différents niveaux de pouvoir de l'oppression. Pour fonctionner, l'oppression doit être appuyée par les pouvoirs institutionnels et économiques, ainsi que par la violence institutionnelle et individuelle (Pharr, 1997). La combinaison de ces différents niveaux, institutionnel, économique et individuel permet un contrôle complet. Ainsi, lorsque l'on regarde l'homophobie, on pourrait définir celle-ci en trois niveaux (Tully, 2000), soit : institutionnelle, interpersonnelle et intériorisée. L'homophobie institutionnelle est présente dans nos structures sociales, que ce soit les

structures économiques, politiques, familiales, religieuses et de l'éducation. Elle est perpétuée ouvertement par ces institutions et engendre des situations d'iniquités envers les LGBT qui sont à la source de la marginalisation, la discrimination et la violence envers ces populations. La présence d'homophobie institutionnelle « validera » les gestes et paroles homophobes. Nous n'avons qu'à penser aux pays où l'homosexualité est considérée un crime passible de prison et parfois même pire. L'homophobie interpersonnelle comporte les manifestations individuelles de l'homophobie sur un continuum de gestes, en passant par les crimes haineux (meurtre, viol, et autres crimes physiques), aux menaces, harcèlement, farces, taquineries, ou autres attaques verbales. C'est souvent celle-ci qui aura des impacts importants dans le quotidien des personnes LGBT, soit dans les réseaux d'amis(es), au travail, à l'école et dans la famille. Enfin, l'homophobie intériorisée est celle qui est intérieure à la personne LGBT face à soi-même. L'image négative de l'homosexualité et de la bisexualité dans la société fait en sorte que les LGBT intègrent aussi à différents niveaux une vision négative de l'homosexualité et de la bisexualité. Lorsque la personne se rend compte de son orientation sexuelle autre qu'hétérosexuelle, c'est cette homophobie intériorisée qui peut entraîner une crise personnelle difficile et une image négative de soi. Pour plusieurs LGBT, la période la plus difficile se situe entre la prise de conscience de son orientation sexuelle et son acceptation. Plus une personne aura intégré une vision négative de l'homosexualité et/ou de la bisexualité plus elle vivra des difficultés à accepter son orientation sexuelle. Les trois niveaux d'homophobie fonctionnent simultanément et s'influencent. Le niveau institutionnel est le niveau qui a le plus grand impact sur la création d'une « norme sociale » qui validera tous les gestes homophobes entre les personnes. L'ensemble de ces niveaux d'oppression aura des impacts importants et variables sur le bien-être des personnes LGBT. En ce sens, pour être efficaces, les interventions de lutte contre l'homophobie doivent tenir compte des différents niveaux de pouvoir de cette oppression.

La répression de l'homosexualité et de la bisexualité dans notre société affecte toutes les femmes et tous les hommes, quelle que soit leur orientation sexuelle. Non seulement de manières facilement repérables parce que toutes les personnes gaies, lesbiennes et bisexuelles ont une famille, des amis, des proches qu'elles aiment (et qui ressentent de multiples manières, dans leur propre vie, l'homophobie que rencontrent des êtres chers), mais aussi de manières plus larges et encore plus importantes. (Ryan, 2003, p. 85)

Il est important de comprendre les interrelations entre les diverses formes d'oppression, mieux les comprendre nous permet de mieux saisir les solutions possibles pour défaire ces constructions sociales. Il est impossible de voir une oppression, comme le sexisme, le racisme et l'homophobie, séparée et sans liens avec les autres oppressions, car elles sont toutes connectées (Pharr, 1997). Les diverses oppressions sont liées par la même origine, soit la concentration du pouvoir, et par des méthodes similaires de contrôle. Toutes les oppressions sont terribles et destructrices, il n'y a pas une oppression plus importante qu'une autre. En ce sens, pour être efficaces les mouvements de libération doivent travailler à éliminer l'ensemble de ces oppressions, sans cela leur travail restera incomplet (Pharr, 1997).

Plusieurs recherches démontrent des liens entre l'affirmation de la masculinité et les gestes et paroles homophobes (Fone, 2000; Kaufman et Raphael 1996; Ryan 2005). Les diverses insultes, « fif », « tapette », et les gestes homophobes serviront de moyens pour affirmer sa masculinité. Notons que l'homosexualité masculine est souvent perçue comme une action féminine (le fait d'aimer un homme) et que pour accéder à leur masculinité, plusieurs hommes vont rejeter tout ce qui est féminité de leur vie (Badinter, 1992). Ainsi, le garçon (ou homme) qui désire assurer et prouver sa masculinité face à soi et aux autres, sera tenté d'utiliser des actions (paroles et gestes) homophobes envers d'autres garçons. De cette façon, en ridiculisant une personne homosexuelle (ou présumée homosexuelle), ce garçon aura prouvé aux autres qu'il rejette l'homosexualité, et donc la féminité, et ainsi faire reconnaître sa masculinité « supérieure ». Avec l'hétérosexisme, l'homophobie devient une arme du sexisme (Pharr, 1997), car l'hétérosexisme crée un climat propice à l'homophobie et à une vision que le monde doit être hétérosexuel avec ses privilèges masculins de pouvoir. En ce sens, l'homophobie et l'hétérosexisme fonctionnent ensemble pour imposer la norme hétérosexuelle et cette construction patriarcale du pouvoir. On remarque que « l'homophobie est plus prévalente dans des cultures attachées aux valeurs traditionnelles, où les rôles sociaux-sexuels sont stéréotypés, les croyances religieuses bien ancrées, le mariage et les enfants valorisés. » (Berthelot, 1995, p. 16) Certains diront même que l'acceptation de leur orientation sexuelle est passée par le rejet de la religion (Dorais, 2000). Puis, au niveau des

jeunes, ce n'est pas une coïncidence qu'à l'approche de la puberté les jeunes augmentent les gestes et paroles homophobes, soit en utilisant les mots "tapette", "fif", car c'est à la puberté que les jeunes ressentent le plus la pression sociale de se conformer à l'hétérosexualité et de se préparer au couple (Pharr, 1997). Cela aura comme conséquence que les femmes lesbiennes et bisexuelles seront perçues comme étant sorties de cette « norme » de dépendance sociale et économique envers les hommes, soit une femme qui peut vivre sans les hommes et qui, de façon illogique, est contre les hommes (*idem*). Les hommes gais et bisexuels sont aussi perçus comme une menace au contrôle masculin, et l'homophobie qui leur est exprimée a les mêmes racines que le sexisme. Ces hommes homosexuels et bisexuels font l'objet d'une violence et d'une haine par les hommes hétérosexuels, car ils rompent les rangs de la solidarité masculine hétérosexuelle qui tente de maintenir cette structure de pouvoir sexiste et en ce sens ils sont considérés des « traîtres qui doivent être punis et éliminés. » (Pharr, 1997, p. 18)

La recherche d'une meilleure compréhension du problème est l'étape essentielle au processus de libération. Cette recherche passe par l'analyse du vécu de l'opprimé et par la compréhension du pouvoir et de l'oppression. Puis, le changement se traduit par une prise de conscience et une prise de pouvoir de son propre vécu ainsi que par l'engagement vers un changement du pouvoir aliénant en place (Ward et Mullender, 1994). Comprendre comment l'oppression envers l'homosexualité et la bisexualité, l'homophobie et l'hétérosexisme, peuvent affecter les LGB est un point de départ essentiel pour les personnes qui désirent aider ces populations (Appleby et Anastas, 1998) et aussi pour les LGB qui désirent vivre une vie sans oppression. L'élimination de l'homophobie doit passer par l'acceptation de l'homosexualité et de la bisexualité, comme orientation sexuelle viable, légitime et normale, au même titre que l'hétérosexualité. Par l'élimination de l'homophobie et de l'hétérosexisme, l'orientation sexuelle, qu'elle soit homosexuelle, hétérosexuelle ou bisexuelle, ne sera pas vue comme bonne ou mauvaise, mais simplement comme un élément de la personne (Pharr, 1997). En ce sens, les pratiques d'*empowerment* peuvent être bénéfiques pour aider les LGB, celles-ci favorisent une meilleure compréhension des mécanismes d'oppression et proposent de prendre action afin de changer ces réalités et favoriser une société plus juste pour la

diversité des populations. Dans les sections qui suivent, nous regarderons plus concrètement comment les pratiques d'*empowerment* peuvent contribuer à aider ces populations opprimées.

### ***2.2.2 Empowerment et processus d'émancipation***

Les personnes qui doivent faire face à des réalités difficiles, car elles font partie d'un groupe opprimé peuvent être perdues, [...] ou elles peuvent, à divers degrés, développer le pouvoir de vivre leur vie pleinement tout en contribuant à la vie de leur communauté. (traduit de Lee, 2001, p. 30)

Dans les dernières années, un grand nombre d'auteurs ont cherché à clarifier ce qu'est l'*empowerment*. « Sommairement, on peut définir l'*empowerment* comme la capacité des personnes et des communautés à exercer un contrôle sur la définition et la nature des changements qui les concernent. » (Lebossé, 2004, p. 32) Pour sa part, Judith A. B. Lee (2001) définit l'approche d'*empowerment* dans la pratique du travail social comme une intervention qui prend en compte la responsabilité individuelle et environnementale, et qui a pour but d'accompagner les personnes qui vivent de la pauvreté et/ou de l'oppression, dans leurs efforts à développer du pouvoir, de favoriser l'épanouissement de leurs capacités d'adaptation, et de travailler à favoriser le changement de l'environnement social et des structures qui oppriment. Certains courants de pensée décrivent l'*empowerment* par sa dimension individuelle, soit le développement d'un sentiment de bien-être personnel et d'une vision positive de soi, en excluant l'importance du travail sur les dimensions structurelles de l'oppression (Lee, 2001). La compréhension de l'*empowerment* dans cette recherche se veut cohérente avec la vision originale de cette perspective, soit que les professionnels(les) peuvent accompagner les personnes victimes d'oppression dans un processus d'*empowerment* au niveau personnel, interpersonnel et politique, afin qu'elles retrouvent leur liberté et qu'elles puissent se réaliser pleinement. Ainsi, l'*empowerment* est un processus nécessaire pour faire face à un monde hostile et peut vouloir dire : (1) augmenter l'efficacité personnelle; (2) développer maîtrise, initiative et action; et (3) favoriser, par le travail de groupe, la prise de conscience et un sens de partage du destin; (4) la réduction de l'autoculpabilisation; (5) l'acceptation d'une responsabilité personnelle pour le changement



(Appleby & Anastas, 1999; Ninacs, 2003). L'*empowerment* fait référence à un état d'esprit, comme le sentiment de compétence et du pouvoir personnel, et fait référence au pouvoir d'influencer les structures sociales (Appleby et Anastas, 1999). Ainsi, les pratiques d'*empowerment* cherchent à favoriser des transformations intérieures et personnelles, ainsi que des transformations sociales et structurelles, ces « transformations psychologiques sont nécessaires pour passer de l'apathie et du désespoir à l'action. » (Ninacs, 2003, p. 25)

Les processus essentiels de cette approche sont de développer les potentiels individuels et l'esprit critique des personnes par le développement de relations, soit à travers un processus de conscientisation et de praxis, en augmentant les capacités individuelles et les capacités de résolution de problèmes, par le développement de groupes, de collectivités et de communautés, et en prenant action pour changer les conditions oppressives. (traduit de Lee, 2001, p. 65-66)

Dans ses recherches sur le suicide auprès des jeunes hommes gais, Michel Dorais (2000) s'est intéressé à analyser les expériences de différents garçons en lien avec leur orientation sexuelle. À travers son analyse, il a pu observer différents mécanismes d'adaptation. D'abord, il y a ceux qui tenteront à tout prix de répondre aux attentes sociales et camoufleront leur orientation sexuelle, ou bien ceux qui s'adapteront selon les contextes en changeant leurs comportements et attitudes. D'autres seront identifiés par leur entourage comme homosexuels et seront la cible de moqueries. Puis, de tous les garçons qu'il a rencontrés, ceux qui s'en sortent le mieux sont ceux qui auront choisi d'accepter leur orientation sexuelle pleinement et qui refuseront l'homophobie et l'hétérosexisme. Cette personne « développe une résistance qui le protégera en quelque sorte de la dépression ou des idées suicidaires. » (Dorais, 2000, p. 53) En ce sens, ce que semblent démontrer de plus en plus de recherches (Hunter & Hickerson, 2003; Appleby & Anastas, 1998; Lee, 2001) est que la meilleure stratégie pour permettre aux LGB de s'épanouir est de les aider à réaliser ce processus d'acceptation personnelle et de les aider à refuser l'homophobie et l'hétérosexisme, soit par le développement du pouvoir personnel, interpersonnel et politique. C'est en ce sens que l'*empowerment* apparaît comme une perspective des plus intéressantes pour venir en aide aux personnes et communautés LGB.

Tully, qui a travaillé l'approche d'*empowerment* (2000) auprès des populations LGB, souligne l'importance de redonner du pouvoir à ces populations, car celles-ci doivent vivre et fonctionner dans un environnement qui les opprime, soit empreint d'homophobie institutionnelle, individuelle et intériorisée. Pour l'auteure, cette approche reconnaît que : le pouvoir et les connaissances sont importants pour le plein épanouissement des individus; les personnes vivant de l'oppression désirent reprendre pouvoir sur leur vie et changer ce contexte; les personnes, groupes, communautés et sociétés ont un pouvoir intérieur, une force, qui peuvent être utilisés face aux situations d'oppression; le rôle de l'intervenant(e) social est de travailler en partenariat avec les personnes pour faciliter la découverte et l'application de cette force intérieure. En ce sens, une approche centrée sur l'*empowerment* diffère d'une approche uniquement participative :

Les approches d'*empowerment* ont comme agenda explicite de favoriser des changements sociaux et politiques, on peut voir cela à travers les valeurs de libération, combat et de mobilisation collective. Les participants développent du pouvoir après avoir changé le contrôle qu'ils exercent sur la prise de décision dans les relations interpersonnelles qui influencent leurs vies. Ce sont les participants qui réalisent cela en prenant et en développant graduellement leur pouvoir à travers un processus d'identification du problème, recherche de solutions à ces problèmes, et en mettant en application les actions retenues. Les approches participatives ne recherchent pas nécessairement l'émancipation ou l'*empowerment*. (traduit de Laverack et Wallerstein, 2001, p. 182)

Dans sa réflexion, Yann LeBossé (2004, p. 33 à 36) identifie cinq composantes essentielles à l'approche d'*empowerment* auprès des personnes et des collectivités, soit :

1. **La prise en compte simultanée des conditions structurelles et individuelles du changement social** : Le développement et l'exercice du pouvoir dépendent des possibilités offertes par l'environnement, c'est-à-dire des ressources, des structures législatives, des dimensions politiques, et des capacités d'agir des personnes, soit au niveau des compétences, du désir d'agir, de la compréhension des possibilités, etc.
2. **L'adoption de l'unité d'analyse acteur en contexte** : Afin d'avoir des actions qui tiennent compte des conditions structurelles et individuelles, il est important d'avoir une analyse qui tient compte de la personne dans son environnement.

**3. La prise en compte des contextes d'application :** Les interventions individuelles et collectives qui visent l'*empowerment* doivent reposer sur une prise en compte systématique de son contexte d'application.

**4. La définition du changement visé et de ses modalités avec les personnes concernées :** « L'exercice d'un pouvoir d'influence sur le cours des événements implique que l'on puisse déterminer la direction du changement que l'on cherche à provoquer »

**5. Le développement d'une démarche d'action conscientisante :** « L'*empowerment* ne consiste pas simplement à être actif. En fait, l'action est ici un outil d'acquisition de pouvoir qui ne conserve sa pertinence que dans la mesure où elle s'inscrit dans une logique d'influence personnelle ou collective sur l'environnement. [...] L'action conscientisante constitue donc une autre caractéristique fondamentale de la démarche d'*empowerment* [...] .»

C'est à travers l'actualisation de ses différentes dimensions que la perspective d'*empowerment* permet aux LGB de développer pleinement leurs potentiels. Ce processus se réalise à travers le partage et le dialogue, soit avec d'autres LGB, et/ou avec un(e) professionnel(le). À travers ce dialogue, les personnes partagent leurs réalités, cherchent à comprendre les situations vécues et à trouver des solutions aux problèmes rencontrés. Graduellement, les personnes qui s'engagent dans ce processus de dialogue critique prendront conscience des différents éléments en lien avec leurs expériences, leur responsabilité personnelle et aussi la responsabilité environnementale. Pour les LGB, cela peut se traduire par arriver à pleinement accepter leur orientation sexuelle, prendre conscience des diverses formes d'homophobie et d'hétérosexisme, et de leurs impacts sur leurs vies. Aussi prendre conscience du pouvoir qu'ils et elles ont sur leurs réalités et sur le changement social. L'*empowerment* cherchera aussi à développer les forces et le pouvoir des LGB et de leurs communautés, et cela de différentes manières, soit : développer leur esprit critique, favoriser l'épanouissement de leurs capacités d'adaptation et d'action dans un processus graduel (individuellement, en groupe et collectivement) de prise en charge. Enfin, l'*empowerment* cherchera à favoriser le changement des structures et des environnements qui oppriment.

En résumé, pour cette recherche, la perspective d'*empowerment* est définie comme : un cheminement par lequel lesbiennes, gais et/ou bisexuels(les) (individuellement et/ou en groupe), devant l'homophobie et l'hétérosexisme, peuvent, par un processus de collaboration et de dialogue, améliorer leur compréhension de leur vécu, développer leur esprit critique, leurs compétences personnelles et leur pouvoir pour choisir d'agir contre les diverses formes d'oppression qu'ils et elles rencontrent et mettre en place les conditions nécessaires à leur plein épanouissement, soit au niveau personnel, interpersonnel et/ou social.

### ***2.2.3 Les professionnels(les) et l'empowerment***

Pour arriver à une pleine acceptation de leur orientation sexuelle, les LGB se tourneront souvent vers l'aide et le soutien de professionnels(les) dans les services de santé, services sociaux, éducation et communautaire. Pour aider ces personnes, les professionnels(les) pourront utiliser diverses connaissances qui les accompagneront dans ce processus. Les notions en intervention sociale viennent de l'accumulation de connaissances professionnelles, amassées à travers les pratiques, les connaissances théoriques, et les expériences personnelles qui ont été acquises à travers la rencontre des personnes, des populations et leurs environnements (Lee, 2001, p. 56). Le rôle du professionnel, ses valeurs et ses principes, tels que définis sont une forme de connaissance valide qui permet d'influencer et guider ce qui est fait à travers les pratiques sociales. Cette section cherchera à tracer les grandes lignes du travail des professionnels(les) auprès des LGB à travers la perspective d'*empowerment*.

Tout d'abord, un professionnel qui désire travailler auprès des LGB doit se questionner sur son niveau de connaissances et son niveau d'engagement auprès de ces populations (Appleby et Anastas, 1998). Dans cette première étape, le(la) professionnel(le) doit se questionner sur son degré d'aise à travailler avec ces populations, il doit être capable de regarder franchement ses propres peurs, préjugés et perceptions erronées, et graduellement développer une compréhension non oppressive des réalités de ces personnes. Il est essentiel que ces professionnels(les) soient préparés(ées) à offrir les services appropriés. En ce sens, ils et elles doivent être conscients(es) de l'impact de l'homophobie, sous ses diverses formes, de

l'impact du manque de support auquel doivent faire face ces populations (Tully, 2000) et comprendre que les diverses formes d'hétérosexisme augmentent les difficultés rencontrées par les LGB (Hunter et Hickerson, 2003). Les pratiques auprès des personnes homosexuelles et bisexuelles demandent des attitudes exemptes de jugement envers l'orientation sexuelle, permettant ainsi au travailleur d'offrir services et supports optimaux, en favorisant l'*empowerment* des personnes à travers les différentes phases du « *coming out* », de l'acceptation de soi et au-delà (Appleby et Anastas, 1998).

Certains auteurs soulignent que les LGB préfèrent habituellement des professionnels(les) homosexuels(les) et/ou bisexuels(les), car ils et elles les considèrent plus habilités, plus connaisseurs et empathiques (Hunter et Hickerson, 2003). L'expérience personnelle peut offrir certains avantages, si ce n'est que de connaître les réalités de populations et communautés souvent peu connues de la population générale. Par contre, tout(e) professionnel(le) hétérosexuel(le) qui a une vision positive de la diversité des orientations sexuelles, qui a développé des connaissances du vécu de ces populations et qui est préparé à travailler auprès des LGB peut être efficace. Les professionnels(les) homosexuels(les) ou bisexuels(les) doivent aussi se préparer dans leur travail à recevoir des LGB. Pour eux et elles, en tant que professionnel(le), rencontrer une personne homosexuelle ou bisexuelle qui est en train de faire son cheminement peut entraîner des confrontations sur leur propre vécu et leur propre cheminement (Hunter et Hickerson, 2003).

Ces professionnels(les) qui travaillent avec la perspective d'*empowerment* sont diversifiés (Ward et Mullender, 1994), ils et elles peuvent être des travailleurs sociaux, des organisateurs(trices) communautaires, des enseignants(es), des infirmiers(ères), etc. Cette perspective peut aussi être utile pour des bénévoles engagés dans le développement du bien-être des populations homosexuelles et bisexuelles. Les rôles que seront amenés à jouer les professionnels(les) qui travaillent avec la perspective d'*empowerment* sont multiples et essentiels à l'application des principes de l'approche d'*empowerment* : partenaire, collaborateur(trice), co-enseignant(e), co-investigateur(trice), guide, médiateur(trice), allié(e) (Lee, 2001). Dans l'approche d'*empowerment*, les rôles professionnels(les) peuvent être

résumés comme suit : collaborer et partager le pouvoir avec les participants(es); développer des liens de confiance; accepter les raisons évoquées par le client pour consulter; identifier et favoriser le développement des forces des personnes; favoriser le développement d'une conscience critique sur les sujets de classe et de pouvoir; favoriser la participation du client dans le processus de changement; favoriser l'apprentissage de compétences; utiliser le travail en groupes restreints favorisant l'entraide et le soutien; voir à la mobilisation de ressources; et défendre les droits des clients (Hunter & Hickerson, 2003). Les professionnels(les), qui utilisent la perspective d'*empowerment*, ne doivent pas encourager les clients à mettre leurs espoirs dans le jugement des experts. Au contraire, ils doivent encourager les personnes à développer leur confiance en leurs propres capacités, soit en développant leur discernement à travers le dialogue et la réflexion (Tully, 2000).

Rappelons que le but de l'*empowerment* est de permettre aux personnes de retrouver le pouvoir et le contrôle sur leur vie, soit en prenant en charge les difficultés qu'ils et elles rencontrent, et en développant un esprit critique face aux structures sociales et aux conséquences des iniquités sur leurs vies. Puis, par un processus de collaboration avec d'autres personnes, prendre action afin de remettre en question ces iniquités. Enfin, le but atteint permettra à la personne de retrouver un meilleur équilibre avec son environnement (Lee, 2001).

Les principes déterminent les structures d'une approche, ce qu'on devrait faire, les limites de ce qu'on peut faire et servent ainsi de cadre pour l'action du professionnel. Le(la) professionnel(le) peut alors utiliser ces principes de manière habile et créative dans l'action (Lee, 2001). Par exemple, Ward et Mullender (1994), dans le travail avec les groupes autogérés, suggèrent l'application de différents principes : être ouvert à la diversité des points de vue partagés par le groupe, refuser les étiquettes négatives, reconnaître que chaque personne a des habiletés et connaissances, reconnaître la complexité des problèmes des personnes et développer des réponses qui reflètent cette complexité, tout en reconnaissant que l'action collective peut être libératrice et la pratique doit être bâtie sur cette reconnaissance que l'action collective peut avoir beaucoup de pouvoir. Ainsi, par ces principes, les

professionnels(les) sont amenés à favoriser la création de contextes de vie nourrissants et non opprimants pour les personnes et à graduellement favoriser la prise en charge et l'action de ces personnes dans l'élimination de l'oppression qu'elles subissent.

Dans le cadre des pratiques auprès des LGB, différents auteurs (Appleby et Anastas, 1998; Hunter et Hickerson, 2003; Pour une nouvelle vision de l'homosexualité, 2001; Lavoie, 2005) soulignent les principes ou des pistes d'intervention que les professionnels(les) qui désirent travailler auprès des LGB devraient mettre en pratique. Remarquons ici que ces principes cherchent à aider des professionnels(les) déjà formés et se veulent un complément aux formations déjà reçues en relation d'aide. Plusieurs de ces principes concordent directement avec l'*empowerment*. Voici la synthèse des principaux principes qui ressortent de ces auteurs :

- Prenez la responsabilité et l'engagement de vous intéresser au vécu des LGB soit à travers leur rencontre directe, auprès de clients(es) et dans d'autres contextes;
- Soyez conscients(es) que cela peut prendre des mois et même des années d'efforts avant de bien comprendre ce que veut dire être un professionnel auprès de ces populations;
- Acceptez que l'affirmation d'une orientation sexuelle homosexuelle et bisexuelle soit une étape positive et que votre objectif soit de favoriser l'acceptation de la diversité des orientations sexuelles et de remettre en question l'homophobie (intériorisée et extériorisée);
- Travaillez constamment à enrayer l'oppression dans votre vie personnelle et professionnelle et à défendre les droits des populations opprimées, et reconnaissez que le problème est l'homophobie et engagez-vous personnellement dans le changement;
- Remettez en question les stéréotypes et les généralisations faits sur les LGBT;
- Connaissez les ressources disponibles pour LGBT et contactez d'autres professionnels(les) spécialistes, lorsque nécessaire;
- Favorisez l'implantation de ressources dans les communautés où il y a une absence de ressources et faites la promotion des activités et événements significatifs aux LGBT, et participez à ces activités;
- Devenez membres actifs d'organisations et projets auprès des LGBT;

- Soutenez la formation de professionnels(les) qui désirent travailler auprès des LGBT;
- Favorisez l'inclusion des LGBT dans les différentes politiques de votre milieu de travail et autres.

Dans le cadre de cette recherche, nous retiendrons huit principes d'*empowerment* qui serviront de base de discussion pour les travaux de recherche. Nous avons adapté le travail réalisé par Lee (2001), pour construire des principes d'*empowerment* auprès des LGB. Pour cette recherche, les principes sont :

- 1- L'homophobie et l'hétérosexisme sont destructeurs et devraient être remis en question par les professionnels(les), les LGBT et les hétérosexuels(les);
- 2- Les professionnels(les) doivent maintenir une vision qui tient compte de la complexité du vécu des LGB en lien avec l'homophobie et l'hétérosexisme, soit en tenant compte : de l'histoire de l'homophobie et de l'histoire des communautés LGB; des diverses formes d'homophobie rencontrées; de la double discrimination que vivent plusieurs groupes (femmes, minorités culturelles, etc.); des enjeux politiques et culturels; etc.
- 3- Les LGB prennent pouvoir sur leur réalité eux-mêmes et elles-mêmes, les professionnels(les) facilitent ce processus;
- 4- Les LGB ont besoin de travailler ensemble pour développer leur pouvoir;
- 5- Les professionnels(les) devraient chercher à établir des relations de réciprocité et de collaboration avec les LGB qu'ils et elles rencontrent;
- 6- Les professionnels(les) devraient encourager les LGB qu'ils et elles rencontrent à donner leurs opinions;
- 7- Les professionnels(les) devraient voir les personnes comme des vainqueurs et non comme des victimes;
- 8- Les professionnels(les) doivent reconnaître l'importance du changement social vers une société ouverte aux diversités sexuelles et reconnaître que l'action collective peut avoir beaucoup de pouvoir sur le développement d'une société plus ouverte, et que celle-ci peut être libératrice pour les personnes qui ont vécu diverses formes d'homophobie.



#### 2.2.4 Les niveaux d'action

Dans l'*empowerment*, la compréhension de l'oppression et des changements sociaux souhaités est un cheminement collectif réalisé par les personnes qui vivent ces difficultés. Le défi est de créer des contextes de vie moins aliénants et plus nourrissants pour tous et pour toutes, et ainsi remettre en questions les forces qui maintiennent les oppressions (Lee, 2001). Dans l'action, la perspective d'*empowerment* donne la possibilité et la responsabilité à tous et toutes de réfléchir et d'agir (*idem*). Nous sommes tous et toutes responsables du bien-être des autres et de notre propre bien-être, même si certains sont plus souvent avantagés que d'autres.

Le(la) professionnel(le) qui offre son aide le fait pour une période déterminée dans le long processus d'*empowerment* de la vie d'une personne (Lee, 2001). Nous ne débutons pas ce processus, ni le terminons. Le travail du professionnel est d'entrer dans l'expérience des personnes, joindre ses forces à celles-ci, analyser et comprendre ensemble les dynamiques d'oppression, puis, avec le développement de l'esprit critique, accompagner ces personnes dans leurs choix de stratégies et d'actions. Enfin, le rôle du professionnel est de quitter. Ce processus peut se réaliser dans le travail individuel, communautaire et organisationnel ou politique (Ninacs, 2003).

« Sur le plan temporel, le processus se situe dans le long terme, car on ne peut ni hâter ni forcer l'*empowerment*, on ne peut que le favoriser. » (Ninacs, 2003, p. 27) Le processus d'*empowerment* n'est pas réalisé par le(la) professionnel(le), il est réalisé par les personnes elles-mêmes, à leur rythme, selon leurs prises de conscience, leur compréhension et leurs choix d'action. Le rôle des professionnels(les) est de favoriser ce processus d'émancipation et d'appropriation du pouvoir qu'est l'*empowerment*.

À la base de l'*empowerment* individuel, il y a l'instauration d'un climat et d'une relation de confiance. Dès le début de l'intervention auprès des LGB, le(la) professionnel(le) cherche à offrir un lieu sécuritaire, confidentiel, exempt d'homophobie et d'hétérosexisme, où la personne peut se sentir en sécurité d'explorer ses sentiments, pensées et désirs (Hunter et

Hickerson, 2003). Cette relation entre le(la) professionnel(le) et la personne est bâtie dans le respect et la réciprocité et démontre honnêteté, ouverture, authenticité, compassion et naturel (Tully, 2000). Le(la) professionnel(le) est un(e) allié(e), il(elle) est du côté des personnes opprimées, contre la souffrance et l'oppression et pour le développement des forces de ces personnes.

À travers l'intervention individuelle, la personne et le(la) professionnel(le) créent un dialogue qui permet de faire verbaliser dans ses propres mots son vécu et ses expériences d'oppression intériorisée et extérieure, qui seront au fur et à mesure approfondies et analysées (Lee, 2001). À tour de rôle, chacun est amené à poser des questions qui favorisent la réflexion, l'action et le développement de l'esprit critique. Le(la) professionnel(le) apprend quelles questions poser à travers le dialogue avec la personne. Selon Ninacs (2003), l'*empowerment* individuel opère sur différents plans, soit : par la participation de la personne au processus (sur le plan psychologique et pratique); par le développement de compétences, connaissances et habiletés à travers l'action; par le développement de l'estime de soi et une satisfaction de soi; et par le développement d'une conscience critique (de groupe, sociale et politique). « Les composantes du processus d'*empowerment* individuel s'entrelacent à l'image d'un câble confectionné de quatre cordes qui se renforcent mutuellement. » (Ninacs, 2003, p. 25) En ce sens, l'esprit critique se développera au fur et à mesure par l'alternance de la réflexion et de l'action. La réflexion et le développement de l'esprit critique amèneront le désir de poser des actions, et vice-versa. Dans l'intervention auprès des LGB le(la) professionnel(le) devrait tenir compte des étapes de « *coming out* », ou étapes d'acceptation de l'orientation sexuelle, dans ses interventions, sans oublier que le cheminement de chaque personne est unique et peut différer des étapes « typiques ». L'intervention individuelle permet aux LGB de briser leur isolement et de parler, souvent pour la première fois, à une personne de leur vécu. Cette étape cherchera à amorcer et/ou poursuivre le processus d'acceptation de la personne, soit en l'aidant à déconstruire l'image négative de soi, à dédramatiser la situation et à construire une image positive de soi.

Dans l'*empowerment* individuel, le travail de groupe offre plusieurs avantages (Ward et Mullender, 1994). Celui-ci permet aux participants(es) de comprendre, prendre conscience et prendre action sur leur réalité. Le groupe permettra aux membres de : confronter et valider leur droit de se sentir comme ils se sentent; apprendre sur leurs droits à la parole; formuler des types de services et support dont ils(elles) ont besoin; se supporter, s'entraider; avoir du plaisir; briser l'isolement, développer leur autonomie et prendre des initiatives; partager leurs troubles personnels; prendre des forces et développer l'espoir; se libérer; et de créer une ouverture à de nouvelles explications de la réalité. L'isolement, l'individualisme omniprésent, la démoralisation d'être différent peuvent y être remplacés par le travail collectif, par un nouveau sens à la vie, par le développement d'une plus grande confiance en ses capacités, par l'obtention de gains pratiques, etc. Pour les LGB, le groupe aura une importance particulière, car il permettra de briser l'isolement profond dont ils et elles sont souvent victimes. L'invisibilité de ces populations, le manque de modèles, le tabou qui règne sur ce sujet, font en sorte que les LGB se retrouvent très souvent isolés. Ainsi, le groupe offre aux LGB plusieurs opportunités, soit se retrouver dans un environnement qui accepte pleinement la diversité des orientations sexuelles, un environnement enrichissant qui leur permet de s'exprimer librement, rencontrer d'autres LGB qui peuvent leur servir de modèles pour se développer, l'occasion de discuter d'expériences personnelles et d'échanger sur des pistes de solution spécifiques à leurs réalités, etc.

Le niveau d'*empowerment* variera selon le type de groupe, ses buts, sa structure, ses processus, ses dynamiques, et ses phases de développement, et selon les habiletés des professionnels(les) et des membres (Lee, 2001). Pour être considéré un groupe d'*empowerment*, le contenu et le processus du groupe doivent refléter les principes et les valeurs de l'*empowerment*, oppression et pouvoir doivent être discutés ouvertement, sans toutefois être les seuls objectifs du groupe. Dans le cas des groupes pour LGB, divers sujets pourront être discutés en lien avec l'orientation sexuelle, l'homophobie, l'hétérosexisme et avec toutes les autres sphères de la vie touchées par ces éléments (amour, amitié, famille, école, travail, émotions, etc.).

Des personnes qui ont une compréhension de l'oppression, des processus de changement et qui ont une prise de pouvoir sur leurs réalités peuvent se mobiliser à travers des petits et des grands groupes et prendre action comme communautés. Ultimement, l'oppression est un problème politique et demande des solutions politiques. Les professionnels comme les membres de groupe doivent développer des connaissances et des habiletés nécessaires pour favoriser des changements politiques. (traduit de Lee, 2001, p. 52)

À travers l'*empowerment* communautaire, la collectivité et les personnes qui en sont membres augmenteront ensemble leur pouvoir collectif (Ninacs, 2003). Tully (2000) propose différents éléments à développer afin d'intervenir avec succès au niveau politique et structurel : faire la distinction entre les communautés LGB et les communautés hétérosexuelles; identifier les structures formelles et informelles dans les communautés LGB; reconnaître l'homophobie et l'hétérosexisme institutionnel; comprendre les dilemmes légaux que font face les communautés LGB; connaître les alliés(es) des communautés LGB; connaître quelles ressources sont disponibles dans les communautés LGB; encourager le dialogue entre les communautés LGB et les professionnels(les); définir un plan d'action qui utilise les ressources disponibles dans les communautés LGB; évaluer et outiller le plan d'action en tenant compte de l'homophobie et de l'hétérosexisme; devenir personnellement une personne-ressource pour les communautés LGB.

Si nous avons appris quelque chose des interventions communautaires, incluant celles centrées sur la prévention du VIH auprès des jeunes hommes gais [...], est que l'engagement actif des populations opprimées dans la création de programmes de santé enracinés dans leurs activités sociales et leurs communautés auront plus de chances d'être efficaces et durables que des approches choisies dans des lieux décisionnels extérieurs. (traduit de Northridge et coll., 2007, p. 468)

En ce sens, il peut être intéressant de penser l'intervention en terme plus communautaire. Les exemples québécois présentés précédemment témoignent de ce lien avec la communauté et les organismes du milieu. Un tel élargissement de l'approche d'*empowerment* a déjà été expérimenté avec les LGBT en ce qui a trait aux problèmes de santé:

### **III- Méthodologie**

Différentes stratégies de recherche peuvent être utilisées pour connaître les pratiques sociales utilisées par les professionnels(les) auprès des LGB. Ici, nous avons choisi de rencontrer directement ces professionnels(les). L'objectif de la collecte de données était d'écouter le cheminement, les expériences, les réflexions et les découvertes que ces praticiens et praticiennes ont fait à travers leurs pratiques. Puis, à travers un premier niveau d'analyse, faire ressortir les principaux éléments de ces pratiques. Enfin, dans un deuxième niveau d'analyse, à partir de ces connaissances, procéder à une exploration des pratiques d'*empowerment* dans le contexte du travail avec les populations LGB.

La méthodologie construite ici se veut cohérente avec *l'empowerment*. Si on considère que *l'empowerment* est une activité réflexive, toute forme de démarche, même dans le cadre d'une recherche avec un groupe d'intervenants, sera l'occasion d'une remise en question de leurs pratiques. L'engagement dans un processus de recherche réalisé dans une perspective d'*empowerment* comporte les dimensions suivantes : un regard critique sur ses attitudes, ses croyances et son environnement d'intervention; la validation du savoir, de son expertise et de son expérience à travers l'interaction collective; l'acquisition de connaissances nouvelles et d'habiletés qui découlent d'une pensée critique (*critical thinking*); et éventuellement une action entreprise en vue d'un changement au niveau de l'intervention, et ultimement au plan politique.

Nous nous sommes aussi inspiré de divers aspects de la recherche-action. Ce type de recherche est souvent vu comme un outil pour améliorer les pratiques professionnelles, ce qui est cohérent avec notre sujet de recherche. Ce modèle de recherche est plus souple et moins exigeant que les modèles classiques, ce qui permet de rendre la pratique de la recherche plus accessible. La recherche-action se définit comme : « une modalité de recherche qui rend l'acteur chercheur et qui amène l'action vers des considérations de recherche. Elle est différente de la recherche fondamentale qui ne fonde pas sa dynamique sur l'action et de la recherche appliquée qui ne considère encore les acteurs que comme des objets de recherche et non comme des sujets participants. (Mayer et al., 2000, p. 289)» Ainsi, cette recherche voit

les professionnels(les) qui ont été rencontrés comme des chercheurs dans le sens qu'ils et elles ont accumulé diverses connaissances expérientielles à travers leurs pratiques et leurs réflexions.

Nous avons opté pour une collecte de données qui inclu deux phases qui se veulent complémentaires pour favoriser un plus grand approfondissement. La première phase consistait à rencontrer six professionnels(les) d'expérience à, soit par des entrevues individuelles, et dans la deuxième nous avons rencontré un groupe de cinq professionnels(les) à l'intérieur de trois rencontres de groupe. À travers les entrevues individuelles, l'objectif était d'écouter les découvertes que ces praticiens et praticiennes ont fait à travers leurs pratiques. Puis, dans le volet entrevue de groupe, les professionnels(les) ont été invités à aller plus loin, soit en participant à un processus de réflexion critique de groupe.

« La recherche-action s'efforce de rendre compte de la dynamique de la pratique sociale. La source des interrogations provient de la pratique elle-même et « l'analyse des données s'intègre dans un processus d'interprétation réciproque entre chercheurs et praticiens puisque la signification de l'action reste polysémique et nécessite un travail d'interprétation » (Groulx, 1998, p. 42) » (Mayer et al., 2000, p. 289).

Ainsi, à travers les rencontres de groupe, les professionnels(les) ont été invités à participer à un réel processus de construction qui avait pour source première de connaissances leurs expériences professionnelles, leurs interrogations et leurs réflexions en lien avec leurs pratiques. L'originalité de la méthodologie choisie est que chaque étape est venue inspirer le travail des étapes subséquentes. En ce sens, les entrevues individuelles ont été réalisées et analysées dans un premier temps. Cette première phase a permis de tracer un premier portrait de la situation et de cibler des pistes qui seraient intéressantes à approfondir. Ce travail est venu inspirer les réflexions en lien avec les préparatifs des entrevues de groupe qui ont suivi. Puis, au fur et à mesure, la participation des professionnels(les) aux entrevues de groupe est venue inspirer et influencer la poursuite des rencontres.

### 3.1 STRATÉGIE GÉNÉRALE DE RECHERCHE

#### 3.1.1 Phase 1 – Entrevues semi-dirigées

La première étape de la collecte de données consistait à réaliser des entrevues individuelles semi-dirigées auprès de six professionnels(les) d'expérience dans les pratiques sociales auprès des LGB. Les professionnels(les) qui ont été invités à participer à cette étape sont ceux et celles qui ont acquis une large expérience de pratique et qui sont reconnus comme des experts et chefs de file dans le travail auprès des LGB. Ces professionnels(les) ont été recrutés(ées) directement ou indirectement (référence) à travers les organismes communautaires LGB de la région de Montréal, de la région de Québec et de l'Outaouais. Pour les entrevues individuelles, nous avons cherché à recruter des professionnels(les) diversifiés(ées) soit dans leurs expériences de travail, dans les rôles qu'ils et elles ont joué et dans les organismes pour lesquels ils ont travaillé. Nous avons aussi été sensible à avoir un équilibre entre hommes et femmes, et avoir une représentativité des différentes orientations sexuelles.

Les entrevues réalisées dans ce volet ont cherché à connaître les perceptions de ces professionnels(les) des pratiques sociales auprès des LGB, plus particulièrement en lien avec les pratiques d'*empowerment*. Notez que les pratiques d'*empowerment* ont été touchées plus ou moins directement selon le degré de confort et de connaissances des personnes rencontrées. L'objectif ici était de permettre à ces professionnels(les) de partager leurs connaissances et expériences sur les pratiques; être trop insistant sur les pratiques d'*empowerment* aurait pu venir limiter ce partage, voire même créer un inconfort chez les professionnels(les) qui ne connaissent pas spécifiquement ces pratiques, ou aurait pu induire les réponses et créer un biais.

Ainsi, divers thèmes ont été explorés en entrevue :

- **Le cheminement** : Cette première partie a été explorée afin de connaître le cheminement professionnel et personnel de cette personne, soit ce qui l'a amené à travailler auprès des



LGB au niveau personnel et professionnel et ce qui est venu inspirer ses pratiques professionnelles actuelles.

- **Rôles et responsabilités** : Ce deuxième thème a été étudié afin de connaître les responsabilités actuelles de ce professionnel auprès des LGB, soit à travers son travail, projets et autres implications.
- **Pratiques sociales et pratiques d'empowerment auprès des LGB** : Dans cette dernière section, soit le cœur du sujet, la personne a été invitée à partager sa vision des pratiques sociales et des pratiques d'empowerment actuellement utilisées au Québec auprès des LGB. Elle a été invitée à toucher différents angles de ces pratiques, soit les pratiques individuelles, de groupe et collectives ainsi que les principes et les spécificités de ces pratiques. L'entrevue cherchait à faire ressortir des exemples concrets. Puis, la personne était invitée à partager sa vision de la formation des professionnels(les) qui désirent intervenir auprès des LGB.

Les entrevues ont duré approximativement une heure quarante-cinq minutes et étaient accompagnées d'un guide d'entrevue à questions ouvertes. Toutes les entrevues ont été enregistrées et retranscrites pour l'analyse.

L'analyse des entrevues s'est faite au fur et à mesure, soit à travers un résumé thématique et une analyse par entrevue. Faire l'analyse au fur et à mesure a permis de prendre un recul et de les ajuster au fur et à mesure. Puis, une fois les analyses terminées, un premier résumé des entrevues individuelles a été réalisé. L'objectif de cette première analyse était de tracer un premier portrait des pratiques d'intervention auprès des LGB et de cibler des éléments qui seraient intéressants à approfondir à travers les entrevues de groupe. En ce sens, cette première analyse aura permis de préparer la suite de la recherche.

### ***3.1.2 Phase 2 – Entrevues de groupe***

Cette deuxième étape consistait à réaliser trois rencontres avec un groupe de cinq professionnels(les), de la région de Québec, qui interviennent actuellement auprès des populations homosexuelles et bisexuelles. Tous et toutes devaient avoir au moment des rencontres un terrain d'intervention auprès des personnes homosexuelles et bisexuelles et

avoir les disponibilités nécessaires pour participer aux trois rencontres. Il est à noter qu'une contrainte importante dans le recrutement de ces professionnels(les) a été le nombre restreint de professionnels(les) travaillant auprès de ces populations. Nous avons recruté les professionnels(les) auprès de deux organismes communautaires, soit GRIS-Québec, organisme de sensibilisation et d'aide auprès des jeunes LGB, et MIELS-Québec, organisme de prévention du VIH. Les rencontres ont duré environ deux à trois heures chacune.

Le choix d'utiliser l'entrevue de groupe s'est avéré intéressant, car il a favorisé un échange entre ces professionnels(les) sur leurs pratiques et a ainsi permis une réflexion collective. De plus, un cheminement qui s'étale sur plusieurs rencontres a favorisé une réflexion plus approfondie, soit par un va-et-vient entre la réflexion du groupe et le « terrain » de ces professionnels(les). Dans un premier temps, les participants(es) ont été invités à décrire leurs pratiques auprès des LGB et leurs perceptions des pratiques auprès de ces populations, pour en venir graduellement à définir un modèle d'intervention propre à eux et elles. La première rencontre a permis aux participants(es) de se connaître, de présenter le fonctionnement de la recherche et d'amorcer les discussions. La deuxième a permis de poursuivre les discussions, d'approfondir par les observations et réflexions des participants(es) entre les rencontres. Les participants(es) ont été invités(es) à poursuivre leurs réflexions entre les rencontres à travers leur pratique, et à réaliser des mini-enquêtes dans leurs milieux afin de vérifier des perceptions. Les deux premières rencontres ont couvert les thèmes suivants : leur vision d'un(e) professionnel(le) auprès des LGB; les parcours des pratiques sociales auprès des LGB (individuellement, en groupe et collectivement); les principes d'intervention auprès des LGB; et les spécificités des pratiques auprès des LGB. Enfin, la dernière rencontre a permis de terminer le processus de groupe et de discuter des différences et similitudes entre leur modèle d'intervention et le modèle d'*empowerment*. Les rencontres ont été préparées et animées par le chercheur. Ces rencontres se voulaient agréables et vivantes, tout en laissant beaucoup de place aux paroles des participants(es). Ainsi, à travers les rencontres il y a eu diverses activités qui ont cherché à favoriser l'émergence d'idées, de discussions, de réflexions, de créativité, mais aussi des activités qui ont amené les participants(es) à se positionner comme groupe sur les éléments importants de leurs pratiques. De plus, rencontrer le groupe à plusieurs reprises a permis une première validation des résultats. À la dernière

rencontre, le chercheur a présenté un résumé thématique des premières rencontres et une première analyse du processus d'intervention. Le groupe a ainsi pu donner ses impressions sur ce document et ainsi confirmer ou modifier les informations. Vous trouverez en annexe les différents ordres du jour des entrevues de groupe.

Le climat lors des rencontres fut très agréable, la plupart des participants(es) se connaissaient déjà et partageaient une complicité qui a facilité la création d'un climat de confiance. Pour les participants(es) cela fut une opportunité de prendre un recul sur leur travail et d'approfondir la compréhension de leurs pratiques. L'ensemble des participants(es) a souligné être satisfait du processus de recherche. Encore une fois, notez que les pratiques d'*empowerment* ont été touchées plus ou moins directement selon le degré de confort et de connaissances des personnes rencontrées. L'objectif était de permettre à ces professionnels(les) de partager leurs connaissances et expériences sur les pratiques. Être trop insistant sur les pratiques d'*empowerment* aurait pu venir limiter ce partage, voire même créer un inconfort chez les professionnels(les) qui ne connaissent pas spécifiquement les concepts de ces pratiques. Les rencontres ont été préparées et animées par le chercheur. Puis, les rencontres ont été enregistrées et retranscrites pour l'analyse. L'analyse des rencontres s'est faite au fur et à mesure, ce qui a permis de prendre un recul et d'ajuster les rencontres subséquentes.

### ***3.1.3 Analyse des données***

L'analyse des données s'est faite en deux temps. Dans un premier temps, l'analyse a servi à résumer ce qui est ressorti des diverses entrevues et à tracer les grandes lignes des pratiques à l'image des professionnels(les) rencontrés(es). Cette section aura permis de jeter un regard direct sur les pratiques des professionnels(les) rencontrés(es). À la lumière de cette première phase d'analyse, la deuxième phase d'analyse a cherché à souligner les particularités des pratiques d'*empowerment* dans le travail avec les LGB et à répondre aux diverses questions posées dans cette recherche. Le but ici était d'articuler une compréhension des pratiques d'*empowerment* auprès des LGB qui est conforme aux réalités des professionnels(les) que nous avons rencontrés(es).

### ***3.1.4 Construction d'un guide des pratiques d'empowerment auprès des lesbiennes, gais et bisexuels(les)***

L'ensemble des connaissances mobilisées par la réalisation de cette recherche permet de mettre en place les éléments nécessaires à la création d'un guide des pratiques *d'empowerment* auprès des LGB. Ceci est réalisé afin d'aider les professionnels(les) à s'outiller pour venir en aide aux LGB. Une fois réalisé, ce guide sera d'abord présenté aux participants(es) à la recherche, pour être ensuite mis à la disposition de divers organismes et être diffusé gratuitement en format électronique.

## **3.2 LIMITES DE L'ÉTUDE**

L'étude des pratiques sociales auprès des populations homosexuelles et bisexuelles est un sujet qui a été peu étudié. Bien que cela présente un avantage au niveau de la pertinence de cette recherche, cela pose aussi certaines limites. En ce sens, il y a peu de points de comparaison, la plupart des études sur les pratiques sociales auprès des LGB viennent des États-Unis dans des villes et contextes parfois bien distants des réalités connues ici au Québec.

Cette recherche cherche à développer les pratiques sociales auprès des personnes homosexuelles et bisexuelles. Pour faire cela, ce sont les professionnels(les) qui travaillent auprès de ces populations qui ont été rencontrés(es) et ce sont les connaissances qu'ils et elles ont accumulés(es) de différentes manières qui ont été utilisées. Il serait fort intéressant de pousser la recherche plus loin et d'étudier d'autres angles sur les pratiques auprès des LGB, par exemple : mesurer l'impact des différentes pratiques mobilisées par ces professionnels(les) sur le bien-être des LGB; réaliser une étude de cas sur un service ou une activité spécifique auprès des LGB, etc.

Dans la revue de littérature, nous avons pu voir que différents courants de pratiques professionnelles se développent actuellement pour venir en aide aux LGB. L'angle choisi pour cette recherche est celui de *l'empowerment*. Il aurait aussi été intéressant d'explorer d'autres courants de pratique comme celui des pratiques affirmatives. Une autre limite de cette recherche est que la stratégie actuelle cherche à connaître l'ensemble des pratiques *d'empowerment*, soit au niveau des pratiques auprès des individus, des groupes et des collectivités. En ce sens, étudier seulement un de ces volets des pratiques aurait permis d'aller plus en profondeur.

### 3.3 CONSIDÉRATIONS ÉTHIQUES

La recherche avec des êtres humains demande un cadre éthique et certaines réflexions qui permettent de protéger les participants(es) et d'assurer la rigueur de la recherche. Dans le cadre de cette recherche, les participants(es) ont donné leur accord libre et éclairé, et ce, dès le début de la recherche, ainsi que tout au long des rencontres. Afin d'assurer cela, le chercheur a présenté les divers éléments de la recherche aux participants, a répondu à leurs questions et a demandé leur consentement par écrit. L'enregistrement et la retranscription des entrevues sont gardés en sécurité par le chercheur. Seuls le chercheur et le directeur de maîtrise ont accès à ces informations.

#### IV- RÉSULTATS

Tout au long de la collecte de données, nous avons eu la chance de rencontrer onze professionnels(les) passionnés et engagés dans leur travail auprès des LGB. Ceux-ci et celles-ci ont été d'une grande générosité dans leur participation. Au total, nous avons recueilli plus de vingt heures d'entrevues. Puis, celles-ci ont été retranscrites et analysées par le chercheur. À travers cette section, nous aimerions vous présenter ce qui ressort de ces différentes entrevues. Pour faire cela, nous vous présenterons un résumé des différents thèmes qui ont été discutés à travers les entrevues individuelles et les entrevues de groupe qui sont en lien avec nos objectifs de recherche. Regardons d'abord les caractéristiques des participants(es).

#### 4.1 CARACTÉRISTIQUES DES RÉPONDANTS(ES)

Six personnes ont participé aux entrevues individuelles, soit trois hommes et trois femmes. Ils ont entre 2 et 20 ans d'expérience dans les pratiques auprès des LGB. Cinq ont travaillé plus spécifiquement auprès des jeunes LGB et cinq ont une formation professionnelle (baccalauréat, maîtrise) dans un domaine de relation d'aide (sexologie, travail social, psychothérapie). La majorité des professionnels(les) travaillent dans un organisme communautaire, soit quatre, un(e) auprès d'un organisme gouvernemental, et un(e) auprès d'une université.

Cinq personnes ont participé aux entrevues de groupe, soit quatre hommes et une femme. Trois proviennent de l'organisme GRIS-Québec et deux de l'organisme MIELS-Québec. Trois travaillent spécifiquement auprès des jeunes LGB et deux spécifiquement auprès d'adultes LGB dans la lutte contre le VIH. Quatre ont une scolarité en lien avec la relation d'aide (deux techniques et deux baccalauréats). Ils cumulent entre 2 et 5 ans de travail auprès des populations homosexuelles et bisexuelles.

## 4.2 PARCOURS DES PROFESSIONNELS(LES)

Dans la première partie des entrevues individuelles et au début de la première rencontre de groupe, nous avons cherché à mieux comprendre les parcours des professionnels(les) rencontrés. Faire cela peut nous aider à comprendre les motivations qu'ils et elles ont développées pour travailler auprès des LGB et les expériences qu'ils et elles ont vécues pour en arriver là. De plus, comprendre un peu plus ce parcours peut nous aider à comprendre leurs choix dans leur cheminement professionnel et plus concrètement dans leurs pratiques. D'abord, mentionnons qu'une majorité des professionnels(les) que nous avons rencontrés ont une expérience personnelle de l'homosexualité ou de la bisexualité, soit sept d'entre eux, et sont passés par des étapes souvent similaires d'acceptation et d'émancipation.

[Il y a dix ans, j']avais 18 ans, et je continuais à me questionner sur mon orientation sexuelle. Je commençais à comprendre que mes attirances et fantasmes n'étaient pas passagers : ils avaient duré tout le secondaire et continuaient au Cégep! Je commençais à me faire des amis qui étaient ouvertement gais sans pour autant faire de dévoilement (j'ai fait mon *coming out* en 2000).

Ma perception de l'homosexualité était très influencée par mon homophobie intériorisée. Je n'acceptais pas l'homosexualité, je considérais les gais et lesbiennes comme des êtres anormaux et inacceptables. À l'époque, si on m'avait dit qu'un jour j'accepterais mon orientation sexuelle et que je travaillerais activement au niveau de la lutte contre l'homophobie, j'aurais sans doute répliqué que c'est impossible, que je mourrai avant de faire ça! Je n'aurais pas cru possible de m'y impliquer, ni personnellement, ni professionnellement!

Ces témoignages évoquent le cheminement qu'ont vécu plusieurs professionnels(les) par rapport à leur propre orientation sexuelle. Pour ceux-ci, on ne peut différencier complètement leur parcours personnel de leur parcours professionnel. Ces personnes ont souvent eu une expérience personnelle de l'homophobie (intérieure et extérieure) et du processus d'acceptation. Tous(les) les professionnels(les) LGB rencontrés(es) lors des entrevues individuelles ont partagé que leur orientation sexuelle est une composante importante de leur cheminement professionnel, soit comme source de motivation à devenir et rester intervenant(e) auprès des LGB, source de connaissances dans leur travail, et source



d'engagement dans leur travail. Pour plusieurs, devenir un(e) professionnel(le) auprès des LGB s'inscrit dans un long processus d'émancipation qui a commencé par leur propre cheminement en lien avec leur orientation sexuelle. À la question, « Pourquoi avez-vous choisi de travailler auprès des LGB? », certains répondent :

Je crois que le fait que je sois homosexuel y est pour quelque chose.

Je pense qu'en étant une fille marginale j'ai toujours voulu être dans un milieu qui me ressemblait [...] Je comprends très bien c'est quoi être marginalisée, donc aider les autres qui le sont, je comprends un p'tit peu ce qu'ils peuvent vivre, [...], il y a comme un fondement où on vit les mêmes choses. Le rejet, la discrimination, on vit les mêmes choses, donc pour moi ça me motive.

Pour ce qui est des professionnels(les) hétérosexuels(les) rencontrés(es), travailler auprès des LGB allait de soi et n'entraînait pas en contradiction avec leurs valeurs, mais plutôt en continuité avec divers aspects de leur vie.

J'ai toujours été une personne qui s'intéressait au niveau politique, au niveau du langage, au niveau du genre, et puis comment notre position dans le monde avait un effet sur comment on réagit avec notre environnement, et puis, c'est pour ça que je pense que le milieu GLBT m'a beaucoup intéressé.

Ça c'est posé naturellement [...] l'aspect que ça m'enrichisse tout le temps professionnellement et personnellement aussi ça j'aime ça [...] je pense que j'aime travailler dans des domaines où tout est possible ». En diversité sexuelle il n'y a « rien de noir, gris, blanc, [...], il y a toutes sortes de choses, mais c'est ça qui fait que c'est riche.

Pour plusieurs de ces professionnels(les), travailler auprès des LGB a suscité de nombreux questionnements et remises en question, devenir plus sensibles à l'hétérosexisme et s'ouvrir plus à la diversité. C'est aussi se questionner pour trouver sa place dans ce mouvement.

Il y a un travail, il y a une prise de conscience. Surtout la prise de conscience c'est de dire, là je le remarque, puis on dirait que c'est plus fréquent, est-ce que c'est une

coïncidence parce que je viens de commencer à travailler [auprès des LGB], je ne pense pas. Là je prenais conscience probablement, je devais faire preuve d'hétérosexisme à certains moments, mais je ne m'en rendais pas compte. Mais là, il vient un moment donné que ça nous saute aux yeux.

Il est intéressant d'observer les différents parcours des professionnels(les) rencontrés, car, peu importe leur orientation sexuelle, bon nombre d'entre eux ont passé par un cheminement qui s'apparente avec le processus d'*empowerment*. Ceci est clairement observable chez certains professionnels(les) qui ont eux-mêmes et elles-mêmes été victimes de diverses formes d'oppression et qui ont à travers leur expérience développé un esprit critique face à ces phénomènes et qui ont graduellement développé du pouvoir personnel. Puis, ceux-ci se sont joints à d'autres, soit à travers du bénévolat et à travers leur travail afin de contribuer au changement social des réalités des personnes LGB. En quelque sorte, ces professionnels(les) sont des modèles concrets de l'émancipation possible pour les LGB. Puis, cette expérience personnelle leur offre un bagage expérientiel qui peut les aider dans leur travail d'intervention auprès des LGB.

#### 4.3 LES RÉFLEXIONS DES PROFESSIONNELS(LES)

##### 4.3.1 *Leur vision du problème*

Pour les professionnels(les) rencontrés lors des entrevues individuelles, il est clair que la base des problèmes vécus par les LGB est l'homophobie et l'hétérosexisme et leurs divers impacts auprès des LGB. Ceux-ci soulignent qu'il « existe encore beaucoup de préjugés, d'homophobie dans notre société » (1), et « que les mentalités n'évoluent pas aussi vite que les lois » (4). Il reste encore de grands pas à franchir afin de parler d'acceptation. Pour réaliser ce chemin et offrir un contexte de vie plus sécuritaire pour les LGB, certains parlent de l'importance de la prévention et de l'éducation.

En travaillant sur la question du soutien, je me suis intéressé de plus en plus à la prévention. [...] et à chaque étape de ma vie professionnelle, chaque changement

s'amorçait par le fait que je regardais un peu ce que je faisais, ce qu'on faisait collectivement, et je me disais qu'il faut reculer d'un pas, il faut reculer d'un pas, il faut reculer d'un pas. Et donc, si on veut vraiment faire de la prévention auprès d'une population gaie, il faut qu'on travaille la question de l'homophobie et de l'acceptation sociale, du *coming out* et du soutien pour le *coming out*. (5)

Cela est encore plus important chez les jeunes LGB, « Quand t'es un jeune pis quand t'apprends que t'es pas hétérosexuel, ça va pas toujours bien, tu trébuches sur plein plein de choses. » (1) Certains professionnels(les) ont souligné l'impact important de l'adolescence sur la vie des personnes LGB. Le problème peut commencer très tôt, dès que l'on présente un cadre aux jeunes, aux enfants, on donne des messages à ces jeunes, un cadre de vie, soit pour donner une image de l'avenir, « on oublie une partie importante, ces jeunes ne vont pas vivre dans ce cadre là. » (5) Ce cadre alimente la souffrance de l'adolescence, qui n'est déjà pas une période facile, et pour les adolescents LGB il y a un fardeau additionnel, « je constate que beaucoup de jeunes ont encore ce fardeau-là, et même abandonnent le désir de vivre. » (5) Les jeunes et adultes qui auront eu l'opportunité de travailler cette blessure et de passer par-dessus auront développé de nombreuses forces.

Être privé de messages positifs, l'absence de modèles, l'homophobie, peuvent blesser énormément les jeunes LGB en les confinant à l'isolement et souvent à la haine de soi. Ceux-ci font face à diverses formes d'homophobie à l'école, auprès de leurs amis(es) et dans leur famille. Souvent, les enjeux avec la famille sont plus complexes, cela rend les jeunes très vulnérables, car ces jeunes, comme les autres jeunes, ont tant besoin de racines solides. Quand tous ces éléments sont fragiles, cela peut rendre les jeunes instables.

Quand tu te fais jeter en dehors de chez vous, quand tu sens qu'il n'y a pas d'issue, que les relations frères-sœurs ne sont pas bonnes, ou quand tu as des problèmes, ou peu importe [...] il y a souvent un sentiment d'impuissance. (2)

J'ai une petite hypothèse, peu importe notre orientation sexuelle, on passe une partie de notre vie adulte en réglant notre enfance et je pense encore là pour les gens qui font partie d'une minorité sexuelle c'est multiplié par cinq, six, sept, huit fois en importance. [...] Et si on ne réussit pas à régler et à se réconcilier avec son sexe, son

orientation sexuelle à la fin de l'adolescence, on va porter cette question-là jusqu'à ce qu'on la règle dans la vie adulte. (5)

Il faut être en mesure de comprendre la complexité des situations que peuvent vivre ces jeunes et adultes. Ce n'est pas juste la question de l'orientation sexuelle et de l'homophobie, mais c'est aussi comment ces composantes ont des impacts sur toutes les autres composantes de leur vie. Ainsi, le problème se situe à deux niveaux, un face à soi-même et deux face aux autres (amis, famille, société, etc.). Pour retrouver une harmonie, les LGB doivent mieux accepter leur orientation sexuelle et développer des mécanismes d'adaptation pour faire face au monde extérieur. Une fois que la personne a appris à s'accepter, le défi est à un autre niveau, « ce n'est pas : je ne peux pas être comme ça, ou je ne veux pas être comme ça, [...] c'est beaucoup plus je m'affirme, mais le monde autour de moi me présente des obstacles et me reçoit comme si je suis problématique ou j'ai un problème. » (5)

Le *coming out* dans la famille est en général bien accepté. Par contre, il y a souvent un silence ou un tabou en lien avec ce sujet, « il y a comme un silence après [le *coming out*], ça été dit, ok, c'est accepté, relativement bien accepté on pourrait dire. Puis encore, on ne sait pas trop parce que si on n'en parle pas est-ce que c'est si accepté que ça? On peut se poser la question. » (4) Donc, après le *coming out* peu de membres de la famille vont s'intéresser au vécu homosexuel ou bisexuel de cette personne, on peut questionner jusqu'à quel point la famille accepte cette différence. Pour ce qui est du travail, cela semble être une préoccupation importante chez les adultes LGB, « je dirais le milieu de travail ça c'est le questionnement, le gros questionnement actuel. » (4) Dans leurs divers milieux de travail les LGB devront tout au long de leur vie se poser la question le dire? Ou ne pas le dire? « Est-ce que ça vaut la peine de prendre le risque de divulguer son orientation sexuelle? » (4)

Une problématique importante, qui a été nommée par presque l'ensemble des professionnels(les) rencontrés est l'isolement. Les jeunes LGB, tout comme les adultes, cherchent à rencontrer d'autres LGB. Par contre, pour ces populations c'est trop souvent la quasi-absence de milieux et d'opportunités de rencontres. Souvent, les seuls milieux seront des commerces (bars, restaurants, etc.) ou bien Internet qui offriront des opportunités souvent

superficielles de rencontres. Certains auront certaines critiques face à l'image souvent commerciale des communautés LGB, « si on a tant besoin que ça soit beau, que ça soit joyeux, que ça soit la fête, ça cache quelque chose aussi, il y a un malaise, il y a un mal être, une grande souffrance derrière ça. » (4) Les hommes et les femmes qui fréquentent les bars et commerces ne se reconnaissent pas toujours dans cette communauté. Celle-ci n'est pas toujours accueillante, elle est souvent sélective et souvent superficielle, « C'est dur à Montréal avec le village, [...], le village est en majorité blanc, en majorité homme, en majorité comme un certain type d'homme. » (1) Pour ceux qui commencent leur vie LGB, cela peut-être très difficile.

#### ***4.3.2 Un pro LGB c'est quoi?***

À travers les différentes entrevues, individuelles et de groupe, et afin de répondre à la question de recherche « Quels sont les rôles des professionnels(les) dans l'émancipation des LGB? », nous avons cherché à comprendre ce que représente être un(e) professionnel(le) auprès des LGB. Un premier élément fait l'unanimité, un(e) professionnel(le) en intervention doit posséder les compétences et les savoirs inhérents à une profession d'aide. Puis, deux éléments ressortent, avoir une ouverture d'esprit et avoir une compréhension des réalités des LGB, de l'homophobie et de l'hétérosexisme. Réaliser cela demande une réelle introspection, car il existe des formes subtiles d'homophobie et d'hétérosexisme que nous avons tous intériorisées et que nous n'avons parfois jamais remarquées.

Une participante souligne que, les professionnels(les) aussi ont reçu une formation « hétérosexiste » avec souvent une absence totale de connaissances sur les réalités et besoins des LGB. Pour intervenir correctement, un(e) professionnel(le) doit avoir développé son esprit critique, avoir compris les diverses formes de discrimination en lien avec l'orientation sexuelle. Autrement, un(e) intervenant(e) risque plus de nuire à la personne que de l'aider. Certains professionnels(les) remarquent que très souvent les diverses formes d'homophobies

ne seront pas dénoncées dans les milieux jeunesse et les milieux d'intervention. Par contre, les intervenants(es) réagiront vivement devant des actes sexistes ou racistes.

Souvent l'homophobie et l'hétérosexisme ne seront pas vraiment dénoncés dans plein d'organismes et dans plein d'établissements. Tandis que justement le racisme, et de plus en plus le sexisme aussi le seront. L'homophobie et l'hétérosexisme c'est beaucoup plus rare. L'hétérosexisme ça passe inaperçu, les gens ne le voient pas, si tu n'es pas sensibilisé tu ne t'en rends pas compte. Ça passe inaperçu. (7)

Les professionnels(les) rencontrés ont souligné que les pratiques auprès des LGB ne sont pas très différentes des pratiques auprès de d'autres populations. En fait pour venir en aide aux LGB les professionnels(les) peuvent s'inspirer de pratiques développées dans d'autres contextes et les adapter.

Qu'est-ce qui fonctionne bien dans l'intervention tout court et comment est-ce que je l'applique ça aux GLB? [...] C'est exactement ce que j'utilise avec des personnes hétérosexuelles, sauf que les thématiques qu'ils nomment ne sont pas autour de leur orientation sexuelle. (5)

De la même façon, il arrive fréquemment aux professionnels(les) que nous avons rencontrés de conseiller d'autres professionnels(les) qui font face à des situations d'homophobie et d'hétérosexisme. Pour les conseiller, ceux-ci leur rappellent que l'homophobie est une forme de discrimination comme les autres, et que les mêmes stratégies peuvent être utiles pour la combattre.

Que feriez-vous si c'était un autre type de discrimination? Par exemple le racisme ou le sexisme, et je leur explique que les stratégies sont souvent les mêmes dans le cas de l'homophobie. C'est comme s'il faut leur expliquer que dans le fond la discrimination, c'est de la discrimination, vous avez à le traiter comme tout le reste. (3)

**Un pro : hétéro ou LGB ?** Une question qui revient souvent est celle de l'orientation sexuelle de l'intervenant(e), est-il préférable que l'intervenant(e) soit LGB? Peut-on être hétérosexuel et intervenant(e) auprès des LGB? Ce sujet a suscité diverses opinions auprès

des professionnels(les) rencontrés(es), et les réponses ont varié d'une personne à l'autre. Pour plusieurs, être LGB est un avantage majeur, mais il faut d'abord être compétent.

Le fait de leur dire « moi je suis gai aussi », on dirait que là pour une personne qui vit son *coming out* et qui n'en a jamais rencontré avant, qui a été stigmatisé, ça leur fait du bien, ça les rassure. (11)

J'ai cette chimie-là avec les gens qui savent qu'on a vécu des choses très similaires. (2)

Être un(e) professionnel(le) LGB donne accès à une expérience personnelle et intime du processus de *coming out*, des diverses formes de discrimination, etc. Plusieurs indiquent que cela facilite la création d'un lien de confiance, le fait de dire son orientation sexuelle rassure la personne, « une impression plus grande de « on me comprend » » (9), « tout vient de tomber, c'est comme si ok là on peut parler d'égal à égal. » (2) La personne se sent en confiance de partager ce qu'elle vit plus rapidement. De plus, cela donne aux LGB un modèle, « les jeunes quand ils arrivent ils veulent des modèles, voir des personnes heureuses et épanouies. » (8) En ce sens, pour ces professionnels(les), le fait d'être homosexuel(le) ou bisexuel(le) faciliterait le contact avec les LGB et aurait une importance du côté de la personne qui vient utiliser les services de l'organisme, cela viendrait la rassurer et lui permettre d'avoir accès à un modèle.

Il est clair, pour les professionnels(les) que nous avons rencontrés, que l'expérience personnelle ne remplace pas les compétences et connaissances nécessaires pour réaliser un travail professionnel, « Moi j'aimerais mieux un hétérosexuel compétent qu'un gai ou lesbienne incompetent. Parce que l'incompétence ce n'est pas selon l'orientation sexuelle de la personne. » (5) Plusieurs ont souligné les pièges possibles pour les professionnels(les) LGB, soit d'utiliser leur vécu personnel de manière inappropriée ou même parfois d'être confronté à des situations qui éveillent des difficultés personnelles en lien avec son propre cheminement.

Pour le gai, la lesbienne qui reçoit des gens, qui travaille sur la question d'orientation sexuelle je pense que c'est d'être clair par rapport aux limites, aux frontières. Et ça, c'est pas parce que nous sommes gais ou lesbienne, mais ça, c'est parce que notre cheminement aussi coïncide beaucoup avec le cheminement de la personne devant nous et est-ce qu'on est capable de gérer le transfert et le contre-transfert qui existe et qui va exister et qui n'est pas toujours une mauvaise chose. Ça peut être une bonne chose, mais il faut que ça soit géré d'une façon positive au service du client. Pas au service de l'intervenant. (5)

Afin de bien intervenir, les professionnels(les) LGB doivent faire un processus d'introspection et vérifier où ils en sont par rapport à leur cheminement. En ce sens, un(e) professionnel(le) qui en serait à réaliser sa propre acceptation, à faire son *coming out*, ou bien un(e) professionnel(le) LGB qui vit toujours avec des formes subtiles d'homophobie peut nuire au processus des LGB rencontrés. L'idée ici n'est pas d'avoir atteint le confort absolu avec son orientation sexuelle, mais d'avoir cheminé suffisamment, et avoir pris une certaine distance par rapport à ce cheminement, afin de pouvoir intervenir auprès des personnes rencontrées. De plus, un(e) professionnel(le) LGB devrait se questionner sur quelle utilisation faire de son vécu. Utiliser son propre vécu peut être aidant dans la mesure où cette utilisation n'est pas excessive et que ce partage ne remplace pas le processus d'intervention. Pour certains, les LGB eux-mêmes et elles-mêmes ont un rôle central à jouer dans l'émancipation des populations LGB.

Je pense que c'est important qu'au moins une des personnes soit membre de la minorité, et que les jeunes puissent s'identifier à cette personne-là. C'est de trouver un équilibre, mais je pense que ça appartient au groupe minoritaire. L'émancipation d'un groupe minoritaire appartient à cette minorité là d'une certaine façon, avec l'aide des alliés. C'est de refléter ça dans une intervention. (5)

Deux participants aux entrevues de groupe ont consulté les LGB de leur organisme sur la question de l'orientation sexuelle de leurs professionnels(les) dans l'organisme. Selon les commentaires qu'ils ont recueillis, il semble y avoir une différence entre les besoins des jeunes et des adultes. Pour les adultes, le fait que l'intervenant(e) soit LGB a souvent une grande importance, cela facilite la création d'un sentiment de confiance et celui-ci représente pour eux un modèle envers qui ils et elles peuvent s'identifier. Pour ce qui est des jeunes, ils



recherchent aussi des modèles, par contre, cela semble moins passer par l'intervenant(e). Pour eux et elles l'important est que l'intervenant(e) ait des qualités humaines d'ouverture, d'écoute, de respect, de « joie de vivre », etc. Ce qui semble motiver grandement les jeunes LGB est de se retrouver entre pairs, soit avoir d'autres jeunes LGB du même âge avec qui se retrouver, et qui pourront servir de modèles. Ceci a des implications intéressantes pour l'intervention. Ce qui semble essentiel pour les LGB est qu'ils et elles puissent rencontrer des LGB qui peuvent leur servir de modèles positifs envers qui ils et elles peuvent s'identifier. Ce contact leur permettra de faciliter leur propre cheminement et acceptation. Par contre, si l'on regarde l'exemple des jeunes LGB, ce modèle n'est pas nécessairement l'intervenant(e), cela peut se produire entre pairs pour certains, ou bien par des modèles avec plus d'expérience pour d'autres. À la lumière de ce que les jeunes et adultes LGB nous ont partagé, il pourrait être avantageux de considérer différentes stratégies à la fois, soit d'être sensible à l'établissement de relations positives entre pairs, ainsi qu'à l'établissement de relations positives entre LGB qui possèdent différents niveaux d'expérience afin de favoriser leur entraide. En ce sens, les professionnels(les) peuvent eux et elles aussi représenter un modèle LGB. Par contre, pour permettre aux différents besoins de trouver réponse, il est probablement plus stratégique d'offrir diverses possibilités.

**Les pros hétéros, les Alliés!** Pour les participants(es) à la recherche, les professionnels(les) hétérosexuels(les) ont un rôle important et essentiel à jouer dans l'aide aux jeunes LGB et dans le développement de milieux jeunesse ouverts et sécuritaires. Soulignons que les professionnels(les) hétérosexuels(les) rencontrés(es) ont démontré avoir un grand enthousiasme à travailler auprès de cette population. Ceux-ci jouent aussi un rôle de modèle, soit celui de la personne hétérosexuelle qui est ouverte et à l'aise avec la diversité sexuelle. Ceci peut aider les LGB à développer de la confiance envers les personnes hétérosexuelles, que celles-ci sont aussi capables de démontrer de l'ouverture, de les accepter et de les aimer comme ils et elles sont. Il est important de se rappeler que l'orientation sexuelle n'est qu'une composante d'une personne et qu'il est possible de prendre pour modèle une personne qui n'a pas la même orientation sexuelle, soit sur d'autres aspects de la vie (personnalité, réalisations, qualités, etc.).

Moi je ne vois pas une personne homosexuelle, je vois une personne, il y a d'autres problématiques et réalités qui sont reliées à cette orientation sexuelle, et que moi je peux avoir un vécu en commun. Souvent, j'essaie de me défendre, parce que moi aussi je suis *hétéro* et j'animais des groupes de discussion gais et la plupart des gens disaient : « Tu ne me comprends pas, je te parle de ma peine d'amour, tu ne comprends pas ». Quelque part moi aussi j'ai vécu une peine d'amour, peut-être que ma peine d'amour à moi s'approche plus de la tienne que celle de ton voisin qui est gai. Il ne faut pas voir les individus comme une orientation sexuelle point. Ils ont une orientation sexuelle, mais ils ont aussi d'autres problématiques et réalités qui sont vécues peut-être en lien avec ça, mais peut-être avec d'autres choses aussi. Comme d'autres branches, donc en partant de ses autres branches on peut aussi finir par avoir un impact sur l'orientation, sur l'homosexualité, comment bien la vivre. (10)

Les professionnels(les) hétérosexuels(les) jouent un rôle de modèle essentiel pour les hétérosexuels, soit en leur montrant comment être une personne ouverte aux diversités des orientations sexuelles. « L'hétérosexuel qui est à l'aise avec les LGBT peut devenir un modèle positif pour un hétérosexuel qui est homophobe, il peut lui dire « moi je ne suis pas homophobe, c'est cool d'être gai. » » (11) Plusieurs ont souligné le rôle important des professionnels(les) hétérosexuels(les) dans l'amélioration des conditions pour les LGB.

Le jour où les hétéros vont se sentir aussi concernés que les jeunes gais, lesbiennes, bisexuels, imagine le pouvoir [...]. Tant et aussi longtemps que les hétérosexuels ne se sentiront pas concernés, il va manquer du monde dans la lutte. » « Ce que j'expliquais aux gens en formation - ce que vous avez à faire les intervenants, c'est que le fait d'être homophobe ça devienne *Out*, que vous changiez le rapport de force. Pis là, à ce moment-là, l'ambiance change, les messages tolérés versus non tolérés changent, là vous êtes capables de renverser la vapeur, on est tous capables d'avoir ce pouvoir-là. (3)

Pour plusieurs, arriver dans un organisme pour LGB a suscité divers questionnements sur leur place dans les communautés LGB, leur rôle et leur identité professionnelle. « Il y a un travail, il y a une prise de conscience, là je le remarque, je devais faire preuve d'hétérosexisme, mais je ne m'en rendais pas compte, mais là il vient un moment donné que ça nous saute aux yeux. » (8) Ainsi, à travers leur contact avec les personnes LBG, plusieurs professionnels(les) hétérosexuels(les) ont vécu diverses remises en question qui leur ont permis de prendre conscience des diverses formes d'homophobie et d'hétérosexisme, et de

personnellement se remettre en question afin d'être plus conscients de l'impact de leurs propres paroles, perceptions et gestes.

Pour certains(es) des professionnels(les) hétérosexuels(les), travailler auprès des populations LGB aura entraîné des réflexions et remises en questions profondes. Une participante mentionnait qu'à travers ce parcours elle a réalisé qu'elle n'était pas aussi différente qu'elle le croyait, et qu'elle adhérerait pleinement à une vision plus diversifiée et inclusive de la diversité sexuelle. Celle-ci a graduellement adhéré à l'identité *Queer*, qu'elle trouvait moins contraignante que l'identité hétérosexuelle. Ainsi, sans changer son orientation sexuelle, cette professionnelle a été touchée par les LGB au point de remettre en question son système de valeurs.

#### 4.4 ÉTAPES D'INTERVENTION ET DE SOUTIEN AUPRÈS DES JEUNES LGB

À travers les rencontres de groupe, et trois des entrevues individuelles, les participants(es) ont tracé les parcours d'intervention et de services qu'ils et elles ont développés. La section qui suit cherche à reprendre les grandes lignes de ces parcours en présentant les cinq principales étapes d'intervention qui ressortent. Réaliser cela nous permettra de répondre à plusieurs questions de la recherche, soit plus particulièrement à « comment la perspective d'empowerment peut être mise en pratique auprès des LGB? Individuellement? En groupe? Et collectivement? ». De plus, à travers cette section, nous avons choisi de commencer à faire certains liens avec les auteurs, et ce afin de compléter certains éléments énoncé par les participants(es), et amorcer l'étape d'analyse.

Une version préliminaire de cette section a été présentée et discutée lors de la troisième rencontre de groupe, ce qui lui a permis d'être validée par les professionnels(les) présents. À travers l'analyse, on a pu observer que le continuum de services des organismes pour jeunes LGB que nous avons étudié est presque identique, soit les services offerts par Projet 10, Jeunesse Idem et GRIS-Québec. Bien que ces organismes ont plusieurs différences dans la

forme de leurs services, leurs locaux, leur financement, etc., ils possèdent sensiblement les mêmes étapes de services. De plus, à travers les entrevues nous avons pu noter plusieurs similitudes dans les diverses présentations des professionnels(les), soit par rapport aux enjeux vécus par les jeunes rencontrés et dans les besoins que ces jeunes vivent dans leur développement. Pour ce qui est des organismes pour adultes, ce parcours en cinq étapes ne faisait pas l'unanimité des projets, mais en rejoignait une majorité. On peut expliquer cela par le fait que certains services développés pour les adultes cherchent à répondre à des besoins précis, par exemple la prévention du VIH, comparativement aux autres services et organismes qui ont un objectif de bien-être global en lien avec l'orientation sexuelle. Toutefois, malgré cela, nous pouvons observer une tendance qui suit les étapes présentées dans cette section.

La manière dont fonctionne ce système, est que les organisations rencontrées offrent différents services aux jeunes LGB, ceux-ci ont alors la possibilité de choisir le ou les services qui leur convient le mieux. Ces services semblent être adaptés aux diverses étapes vécues par les LGB dans leur acceptation et leur développement. Les participants(es) peuvent venir pour un service puis repartir, ou bien ils peuvent s'intégrer dans un service et poursuivre dans d'autres services. Il n'y a pas d'ordre prédéterminé, mais règle générale les étapes se suivront. En ce sens, certains professionnels(les) ont tenu à souligner le caractère unique de chaque parcours. À travers ce processus, le jeune qui a réalisé un certain cheminement pourra devenir un modèle pour les autres et graduellement s'impliquer dans l'organisation d'activités et de services pour les autres LGB.

#### ***4.4.1 1<sup>ère</sup> étape – Amorce, besoins et soutien aux jeunes LGB***

Avant d'en arriver à demander de l'aide, les jeunes homosexuels ou bisexuels feront face à des questionnements, des besoins et/ou des difficultés. Parfois, ces jeunes vivront une situation difficile ou une situation d'urgence. Chez les garçons c'est souvent la crainte du rejet, par exemple la crainte du père, ou bien quand ils ont une première blessure émotionnelle

importante (rejet, peine d'amour, etc.), lorsqu'ils « frappent un mur, quand ils ont une première expérience, une première blessure, c'est souvent là qu'ils vont m'appeler » (2). Chez les filles, c'est souvent lié à des sentiments amoureux, « c'est souvent, je suis en amour avec ma meilleure amie » (2), lié au questionnement de quoi faire face à cela, ou bien à la peine lorsque les sentiments ne sont pas réciproques. Tully (2000) ajoute diverses raisons qui peuvent motiver un(e) jeune LGB de consulter un(e) professionne(le) : famille rigide et homophobe, expériences négatives dans l'enfance, abus sexuels, expériences homophobes, etc.

Pour trouver du soutien, un jeune « va partager ce qu'il est en train de ressentir à un proche de confiance, soit un professionnel à l'école, un parent, souvent c'est les amis, dans ce qu'on voit chez les jeunes c'est souvent un ami ou un professionnel » (9). Parfois c'est la personne qui aura trouvé la ressource, soit par une publicité, par une recherche de services ou bien par le site web de l'organisme. Avant d'arriver à l'organisme, le jeune aura parfois consulté un(e) professionnel(le) ou un service et aura été référé à une ressource téléphonique comme Gai-Écoute ou SOS Suicide. L'aide d'un(e) professionnel(le) s'inscrit dans un processus d'émancipation qui a commencé bien avant, et qui se poursuivra après la rencontre du professionnel (Lee, 2001). Le premier contact se fera souvent par téléphone, ou bien la personne se présentera directement à l'organisme.

Une des premières choses que l'on fait, c'est de l'écoute téléphonique, pas à la même échelle que Gai Écoute, mais je reçois des appels soit de jeunes, de parents, d'intervenants, de professeurs, d'amis d'un ami évidemment, donc ça souvent c'est les premiers contacts que j'ai (2).

Lors du premier contact, le rôle du professionnel est d'accueillir la personne, de l'écouter attentivement, d'identifier le(s) besoin(s) de la personne, créer un lien de confiance, voir à la sécurité de la personne et ouvrir sur les difficultés et la honte qui peuvent être vécues. Il sera important d'identifier les démarches déjà entreprises par la personne, et les différentes connaissances et informations trouvées. Malheureusement, il circule encore de nos jours plusieurs mauvaises informations sur les réalités des LGB, et ce, parfois même auprès de

professionnels(les) de la santé et des services sociaux. L'intervention permettra alors de partager certaines connaissances, clarifier quelques éléments de base sur les réalités LGB et de nommer les choses avec les bons mots. À la fin de l'intervention, la personne pourra choisir la prochaine étape qu'elle désire entreprendre. Pour réaliser cette première étape, il est important de créer un contexte de confiance et une relation authentique qui facilitera le processus d'intervention. Comme l'a indiqué Tully (2000), les professionnels(les) doivent chercher à développer des relations respectueuses, authentiques, avec ouverture, compassion et naturel.

Moi je veux que notre climat soit confortable, je ne veux pas que tu aies l'impression que j'essaie de te dicter comment faire tes affaires. Puis, je leur dis toujours, « il n'y a personne d'autre que toi qui est mieux outillé pour savoir ce que tu veux et ce que tu veux faire. Moi je suis là pour t'aider à débroussailler tout ça et mettre de l'ordre, mais je ne peux pas le faire tout seul parce que moi je ne peux pas choisir comment tu vas vivre ta vie. Sauf que si tu me dis comment toi tu veux, on peut parler ensemble pour voir si ça fait du sens et si tu serais à l'aise là-dedans. » (2)

Dans ces interventions, il est conseillé de rester réaliste « il faut que la personne sache que pour chaque chose que l'on fait dans la vie, il y a toujours des répercussions positives ou négatives. » (2) En ce sens, l'intervenant(e) cherchera à aider la personne à comprendre les choix possibles dans sa situation et les conséquences possibles de ces choix. Par exemple, pour certains, le fait de dévoiler son orientation sexuelle à sa famille peut entraîner des difficultés dont il est important de tenir compte dans la démarche. Certains professionnels(les) soulignent l'importance de favoriser l'autonomie dès le début de l'intervention, « plus que la personne peut prendre en main sa vie, plus que le travail est accompli pour moi. » (5) Dès le début de l'intervention, les LGB sont encouragés à prendre leurs décisions, à parler en leurs mots de leurs réalités. À cette étape Tully (2000) explique l'importance de permettre aux récits des personnes d'évoluer en leurs mots d'une manière non menaçante, mais que ces personnes soient encouragées à dire en leurs mots ce qu'elles vivent. Le(la) professionnel(le) cherchera à identifier les difficultés vécues par la personne, mais aussi les comportements et mécanismes d'adaptation développés par la personne. Puis, le(la) professionnel(le) cherchera à encourager les comportements positifs qui favoriseront l'émancipation, tout en aidant la personne à reconnaître et éviter les situations dangereuses.

Dans cette intervention, les professionnels(les) LGB pourront, s'ils le jugent pertinent, dévoiler leur orientation sexuelle. De leur côté, les professionnels(les) hétérosexuels(les), tout comme les professionnels(les) LGB, pourront partager qu'ils ont déjà rencontré des situations similaires avec d'autres jeunes et se faire rassurants. Ici il est important de se rappeler que les premières rencontres chercheront à créer un lien de confiance et que partager son expérience peut dans plusieurs situations contribuer à créer ce lien. Toutefois, Tully (2000) souligne l'importance de considérer les risques du dévoilement de son orientation sexuelle dans le contexte du travail avec des jeunes mineurs.

Cette première phase peut se faire sur une ou quelques rencontres, au téléphone ou bien en personne, à l'organisme ou bien dans un milieu jeunesse. À la fin de cette étape, l'intervenant(e) pourra présenter les possibilités de services, activités et interventions qui sont disponibles dans l'organisme et/ou dans la région et qui pourraient les aider dans leurs démarches et ainsi les aider à choisir la prochaine étape.

#### ***4.4.2 2<sup>ème</sup> étape – Relation d'aide, acceptation de soi et coming out***

À cette étape ces jeunes commencent leur cheminement, se questionnent parfois encore sur leur orientation sexuelle, éprouvent des difficultés dans leur acceptation (homophobie intériorisée, manque de connaissances, etc.), et/ou se sentent isolés. Dans leur entourage ils et elles font souvent l'expérience des difficultés en lien avec l'homophobie et l'hétérosexisme extérieur (famille, école, amis) et ont besoin de soutien pour faire face à ces difficultés. Ici le jeune choisit de participer à un service et un réel processus d'intervention prend forme qui visera à favoriser une meilleure estime de soi, une acceptation de son orientation sexuelle, et le développement de connaissances et d'outils qui favoriseront une intégration harmonieuse de son orientation sexuelle. Pour faire cela, l'intervenant(e) cherchera à créer un contexte ouvert à la diversité sexuelle pour aider les LGB à explorer ce qu'ils vivent, partager leurs questionnements et leurs expériences. Comme l'a indiqué Lee (2000), il est essentiel pour les

personnes qui ont vécu des expériences d'oppression de se retrouver dans un environnement non opprimant et nourrissant. À travers l'intervention, les professionnels(les) chercheront à connaître les forces et les outils des jeunes rencontrés, et chercheront à les aider à développer de nouvelles forces et de nouveaux outils qui leur permettront de faire face aux diverses situations qu'ils et elles rencontrent.

Les gens arrivent carencés, ils ont des manques, ils ont des lacunes, ils ont des choses qu'ils ne sont pas capables de faire, donc nous notre rôle c'est de leur présenter les outils, puis de les motiver afin qu'ils puissent s'en servir. [...] des outils pour pouvoir faire leur *coming out* de façon harmonieuse. (1)

Les jeunes ont déjà des outils, des connaissances et des mécanismes d'adaptation qui peuvent leur être utiles pour faire face à ces situations. En ce sens, il faut leur laisser bâtir à partir de leur propre expérience, de leurs propres outils qui ont déjà fonctionné dans le passé.

À 14 ans c'est faux d'assumer que la personne n'a pas d'outils. [...] Il faut aller où ils sont ces jeunes, puis aller chercher leurs forces et travailler là dessus. Cela a été la base, le fondement, de comment j'ai fait de l'intervention auprès des jeunes. (1)

À cette étape, les jeunes LGB vivront avec plusieurs craintes, « mes parents ne voudront plus me parler, je vais perdre mes amis, je ne me trouverai jamais de blonde, j'ai peur, je ne veux pas baiser. » (1) Une tâche importante en intervention sera d'aider les LGB à démystifier ce qu'est l'homosexualité et la bisexualité, démêler les préjugés et les réalités, et ainsi développer une perception plus réaliste et moins dramatique, « démystifier c'est quoi, puis aussi leur donner la chance de décider pour eux-mêmes. » (1) En ce sens, il est important de donner une vision vaste de la diversité sexuelle, en incluant les diverses possibilités, ceci permet aux jeunes LGB de connaître un éventail et aussi leur permet de choisir par eux-mêmes leur situation, « Qu'on leur donne un système de valeurs large, puis qu'ils prennent ce qu'il leur appartient, ce qu'ils ont le goût de prendre. » (2) Ici, divers thèmes en lien avec l'orientation sexuelle seront touchés en fonction de ce que les jeunes LGB rencontrés vont vivre dans leur quotidien, de leurs questionnements et de leurs prises de conscience, soit



l'homosexualité, la bisexualité, le *coming out*, les parents et la famille, les amis(es), l'homophobie, école, sexualité, etc.

Une composante essentielle de la perspective d'empowerment est de favoriser le développement de l'esprit critique. Dans l'intervention auprès des jeunes LGB cela semble se réaliser par ce dialogue sur divers sujets. Ces discussions permettent un approfondissement de divers sujets en lien avec l'orientation sexuelle et l'homophobie, ce qui permet graduellement aux jeunes de développer une vision plus profonde et mieux comprendre la complexité des enjeux en lien avec l'homophobie. Graduellement, ces discussions leur permettent de comprendre que le problème n'est pas leur orientation sexuelle, mais les formes d'oppression comme l'homophobie et l'hétérosexisme, internes et externes. Le rôle des intervenants(es) est d'accompagner ces jeunes dans leurs réflexions et actions en lien avec leur émancipation et leur *coming out*.

Lorsqu'ils « me demandent « qu'est-ce que je fais? » J'ai le goût de le dire à mes parents, comment je fais ça? » C'est toujours de leur expliquer qu'il n'y a pas nécessairement de mode d'emploi. C'est de leur donner les informations pour que cette personne-là sache [...] « Est-ce que je suis prêt à le dire? Est-ce que je suis prêt à vivre les conséquences qui viennent avec? » D'être au courant que ça se peut que ça aille bien, ça se peut que ça aille moins bien aussi, mais est-ce que je suis préparé à ça? Donc c'est de faire toutes les étapes du processus avec eux. De voir est-ce qu'ils ont des gens alentour d'eux qui vont être prêts à les aider si jamais ça va mal.

(2)

Pour cela, chaque jeune aura son rythme et vivra des contextes de vie différents. Pour certains cela se vivra très rapidement et en quelques semaines leur processus aura avancé très vite. Pour d'autres, cela sera plus long et sera peut-être le processus d'une vie. Le tout dépendra du jeune (sa personnalité, ses outils, ses limites, l'homophobie intériorisée, etc.) et de l'environnement du jeune (fermeture ou ouverture de la famille, violence à l'école, support d'amis, etc.). À cette étape différents types d'intervention peuvent être utilisés : intervention individuelle, groupe d'entraide et de discussion, aide entre pairs. Ces services chercheront à offrir un cadre sécuritaire, avec un certain anonymat, et un certain cadre d'intervention, ce

qui viendra favoriser un sentiment de sécurité et de confiance, et la participation des personnes.

**Groupe de soutien:** Tous les organismes jeunesse, et plusieurs organismes pour adultes, que nous avons étudiés offrent, à travers leurs services, des groupes de soutien. Ceux-ci ont lieu un soir de semaine et sont d'une durée de deux à trois heures. Lors de ces soirées, les jeunes LGB parlent de ce qu'ils et elles vivent, écoutent les situations, perceptions et questionnements des autres, et avancent graduellement dans leur acceptation. Les participants(es) aux groupes sont souvent rendus(es) à différents niveaux les uns par rapport aux autres, cela aura pour avantage de favoriser un échange où les jeunes pourront apprendre ensemble. Les groupes sont ouverts, donc un(e) participant(e) peut venir pour une rencontre, ou bien participer aux rencontres sur une plus longue période. Les groupes sont parfois à thèmes prédéterminés, ou bien à thème ouvert.

On travaille beaucoup avec eux pour qu'ils soient capables de s'épanouir, de briser leur isolement, connaître plus de gens, être capables de partager ce qu'ils vivent, pas de se comparer, mais d'aller chercher de l'information par rapport à ce que les autres vivent [...]. Puis, c'est là souvent qu'ils vont trouver leurs réponses, [aux questions] qu'ils se sont posées sur Internet par rapport au *coming out*, aux parents. Parce que là ils entendent ce que les autres ont fait. Un a fait ça comme ça, l'autre a fait ça comme ça, lui ça bien été, lui ça moins bien été, qu'est-ce que t'as fait après ça? Puis toutes sortes de discussions. Puis là, [...] ils en prennent un peu ici et là et puis ils l'adaptent à la réalité de leur famille, la personnalité de leurs parents, leur personnalité. (2)

Les objectifs des groupes pour jeunes LGB sont de briser l'isolement des jeunes, leur permettre de se faire des amis(es), développer la solidarité et l'entraide et favoriser leur expression. À travers les groupes de soutien, l'intervenant(e) est facilitateur et cherche à favoriser le partage, l'entraide, une bonne dynamique de groupe, à intégrer les nouveaux et nouvelles et à favoriser le pouvoir du groupe. Plusieurs professionnels(les) ont souligné leur grande motivation pour ce genre d'intervention, « c'est vraiment l'fun, tu fais que de l'animation, les jeunes sont là pour s'apprendre entre eux, et toi, ta job, c'est de faire des liens. » (1)

C'est de voir leur visage, de voir comment ils sont contents d'arriver. [...] Les gens se déplacent de 25 minutes, 30 minutes d'autobus, ou de route pour venir ici, parce qu'ils se disent c'est la seule journée dans la semaine que j'ai pour être moi-même dans un environnement où je peux être moi-même et bien me sentir. (2)

Afin de favoriser ce climat d'entraide et d'appartenance, les professionnels(les) chercheront à faciliter l'arrivée des nouveaux et nouvelles.

Tranquillement ils vont s'intégrer au groupe, mais il y en a à qui ça prend du temps avant qu'ils le fassent. Puis, ils ne sont pas obligés de parler. Ils peuvent venir, ils participent au groupe, puis, ils écoutent, ils écoutent. Je le sais que ces jeunes-là, ils sont là et qu'ils écoutent, et ils absorbent tellement de choses. Il y a des petits échanges de sourire, puis aux pauses avant et après ils vont jaser avec un ou une, puis souvent ils viennent me jaser à moi ou des bénévoles. Mais éventuellement la coquille s'ouvre et c'est devenu des gens qui parlent à tout le monde, qui sont prêts à toujours aider. (2)

Une grande motivation pour les jeunes LGB est de se retrouver en groupe pour briser leur isolement et retrouver des personnes qui vivent les mêmes réalités et obstacles.

Quelqu'un qui les ressemble, ils veulent savoir qu'ils ne sont pas seuls, ils veulent savoir qu'il y a des gens qui font face aux mêmes expériences. [...] Souvent c'est la première fois qu'ils sont entourés de jeunes gais, bisexuels(les) transsexuels(les), qui étaient isolés. Ils se pensaient tous seuls. Ils pensaient que dans leur classe il n'y avait personne d'autre comme eux. Là ils arrivent dans un groupe qu'ils ne connaissent pas, mais l'orientation sexuelle les unit. Puis là, c'était fort comme moment, c'était vraiment fort. (1)

Juste le fait de venir au groupe, de voir qu'il y a un groupe, de voir que c'est possible de parler d'homosexualité sans être jugé, en étant accueilli, qu'ils sont même valorisés à un certain point, déjà ça, ça fait « ok, je suis correct », il y a une normalisation qui se fait à ce niveau-là. (4)

Le fait de se rencontrer en groupe offre un pouvoir réel aux participants qui leur permet d'accomplir des tâches difficiles.

Je me dis, s'il n'avait pas eu le groupe, tu sais il y a un effet, [...], je pense qu'il y a une énergie qui fait qu'on peut se sentir plus fort [dans un groupe] qui fait que des fois on pose des gestes qu'on ne poserait pas. Je pense que c'est la force du groupe. C'est le fait de ne plus être tout seul, d'être solidaires, d'avoir d'autres personnes avec soi qui fait qu'ils peuvent poser des gestes assez remarquables des fois. (4)

Certains auront vécu une grande solitude face à leur orientation sexuelle et de nombreuses difficultés qu'ils et elles n'auront jamais partagées avant, « il y en a qui ont vécu des cauchemars, puis, pour certains c'est la première fois qu'ils ont un espace pour en parler. » (4) En ce sens, le fait de se retrouver entre pairs qui vivent la même chose permet à certains de briser le silence face à des éléments personnels difficiles. Peut-être ce qui explique la popularité de cette méthode d'intervention auprès des jeunes LGB, et auprès des adultes LGB, est que celle-ci offre un grand nombre de possibilités et d'outils à ces personnes, et qu'ultimement cette méthode d'intervention fonctionne et permet aux participants(es) d'avancer rapidement.

En groupe, je voyais des jeunes changer devant moi. Ils arrivaient au groupe, s'ils pouvaient être invisibles et rentrer dans les murs, puis être là dans le groupe seulement, sans parler, être invisible, c'est ce qu'ils voudraient faire, avoir un pouvoir magique et être invisible, pas être vu, mais écouter. Souvent leur première session c'était comme ça. Puis, au fil du temps ils réalisent qu'ils ont des points communs, que ce n'était pas aussi dramatique qu'ils le pensaient. Parce que souvent aussi ils arrivaient avec des craintes, « Là je vais me faire rejeter par tout le monde ». C'était souvent leur pensée. (1)

Comme il a été indiqué plus tôt, cette étape est centrale dans le processus d'intervention. C'est principalement à cette étape que les professionnels(les) accompagneront les jeunes LGB dans leur processus d'acceptation. On peut remarquer ici de nombreux liens entre les pratiques développées par les professionnels(les) rencontrés et les pratiques d'*empowerment*. D'abord, l'intervention se fait principalement par un processus de dialogue où les jeunes LGB explorent des sujets en lien avec leur orientation sexuelle et en lien avec l'homophobie. Faire cela permet aux jeunes de développer une perception plus critique de la diversité des orientations sexuelles, et de l'homophobie, de développer du pouvoir et des compétences, et de débiter le processus de conscientisation.

Ces groupes, puisqu'ils offrent l'opportunité à ses membres de valider leurs forces et leurs compétences, deviennent des environnements qui sont « correctifs » de l'image négative que les individus ont tendance à accepter de soi lorsque le reste de la société reflète leur absence de pouvoir et leur procure une faible estime de soi. Par exemple, les dynamiques de groupe d'entraide qui cherchent simplement à raconter sa propre histoire, ce qui permet à tous les membres du groupe de découvrir les éléments structurels communs qui caractérisent leurs situations individuelles. Réaliser cela est le début de la conscientisation. (traduit de Breton, 1999, p. 35)

À cette étape, les professionnels(les) aident les jeunes à développer leurs forces et à apprendre de nouveaux outils qui peuvent les aider dans leur quotidien. Pour faire cela, le groupe est avantageux, car il permet aux participants(es) d'exprimer leurs forces en aidant les autres LGB. Combiner aider et recevoir de l'aide permet aux participants de diminuer le sentiment d'incompétence que peut ressentir une personne aidée, et leur permet de développer graduellement leur pouvoir personnel et de groupe (Breton, 1999).

#### **4.4.3 3<sup>ème</sup> étape – *Vers les autres, coming out et communautés***

Une fois qu'ils auront développé une vision plus positive de leur orientation sexuelle et une meilleure estime de soi, les participants(es) auront le désir de rencontrer d'autres personnes homosexuelles et bisexuelles. Faire cela leur permettra de développer des expériences positives en lien avec leur orientation sexuelle et développer un certain sentiment d'appartenance avec une personne, un groupe d'amis(es) et/ou avec une communauté. Cette étape permettra aux participants(es) de définir leur identité en lien avec leur orientation sexuelle, soit leur style, leurs goûts, leurs ressemblances et leurs différences avec les autres LGB qu'ils et elles rencontrent, et graduellement reconstruire une vie enrichissante en lien avec leur orientation sexuelle.

Pour faire cela, ils et elles auront différentes possibilités qui varieront grandement d'une région à une autre. Ils pourront joindre différents groupes qui rassemblent des LGB, soit un

groupe sportif, culturel, social, politique, etc. Ils et elles pourront aussi sortir dans les bars (pour les majeurs), se créer un réseau social, tomber en amour, etc. Cette étape se vivra plus ou moins graduellement selon l'expérience de chaque personne et selon les possibilités qui lui sont offertes. À cette étape, l'intervenant(e) peut jouer un rôle stratégique en informant les jeunes des activités possibles dans leur région et même en favorisant le développement de telles activités.

Cette étape ne sera pas nécessairement facile pour toutes les personnes. Pour certains, celle-ci sera source de déception, car ils ou elles auront plus de difficulté à construire des relations avec d'autres. Par exemple, les jeunes de moins de 18 ans ont peu de milieux où ils peuvent rencontrer d'autres jeunes LGB de leur âge, souvent les seuls lieux de rencontre sont commerciaux, souvent réservés aux majeurs (bars, réseau internet, etc.), et offrent des possibilités limitées de rencontre.

Au début, pendant les premières années, c'est l'un tu t'entoures de plein de gens qui sont homosexuels(les) ou bisexuels(les), t'as une communauté, tu sens qu'il y a une communauté, tu sens qu'il y a des gens qui te ressemblent. Après ça, mise à part l'orientation sexuelle, est-ce que vous avez des choses en commun? Ça c'était dur pour eux de reconnaître qu'« ah ok t'es gai, mais à part de ça qu'est-ce que nous avons en commun? » C'était dur pour eux de reconnaître ça. Souvent je voyais des jeunes qui allaient dans des groupes. Ils se voyaient pendant un bout de temps. Là ils étaient super emballés, emportés par le fait qu'il y a d'autres personnes comme eux, mais là ils réalisaient que non, non ils ne sont pas comme moi. (1)

Les projets communautaires offrent une alternative facilitante à cette étape, car ceux-ci offrent un cadre aux participants(es) et un soutien qui les aideront à construire des relations avec d'autres personnes. De plus, la présence d'un support peut aider les jeunes LGB à faire face aux diverses difficultés qu'ils et elles peuvent rencontrer. Considérant que cette étape permet aux LGB de découvrir dans l'expérience ce que veut dire être LGB, il est important d'offrir une grande diversité de possibilités pour qu'ils et elles puissent se situer à l'intérieur de tout cela, et pour que ces jeunes comprennent que bien qu'il y a des tendances dans les communautés LGB, il y a autant de diversité et de possibilités que dans les autres communautés. « On essaie d'élargir le plus possible pour que les gens aient une vision

globale de ce que c'est que de vivre dans la communauté gaie, que d'être gai, que ça fait partie de nous autres, mais ce n'est pas juste ça. » (2)

Les professionnels(les) que nous avons rencontrés ont partagé diverses possibilités d'activités qui peuvent être organisées par les organismes pour jeunes LGB, ou bien par d'autres organisations dans la région comme des associations étudiantes pour LGB dans les cégeps ou universités. Cela peut être la simple sortie au cinéma en groupe, un « party », la participation à des activités comme la Fierté gaie, la visite du quartier gai à Montréal ou dans une autre ville, participer à des activités organisées par des organismes jeunes LGB des autres régions, etc. Lorsque les activités sont organisées dans les organismes pour jeunes LGB, ces activités sont en parallèle aux autres services et sont souvent organisées par les jeunes LGB eux-mêmes et elles-mêmes.

**Milieu de vie pour jeunes LGB et leurs Alliés(es) :** Un modèle qui se développe de plus en plus au Québec est celui du milieu de vie pour jeunes LGB et leurs Alliés(es). Pour les jeunes de la région de Québec entre 14 et 25 ans, il y a *L'accès* du GRIS-Québec, celui-ci est ouvert trois soirs par semaine. Ce milieu a pour objectifs de briser l'isolement, créer des liens entre les jeunes, favoriser le partage, le soutien et l'acceptation de son orientation sexuelle. Le fonctionnement de ce milieu de vie est bien simple, il s'agit d'un local qui appartient aux jeunes qui le fréquentent, celui-ci est décoré à leur goût, il y a un coin salon, un coin cantine, un coin ordinateur, etc. Les jeunes y viennent pour y passer du temps de façon informelle, ou bien parfois pour participer à une activité plus formelle, soit sociale, culturelle ou sportive. Ainsi, les jeunes ont l'opportunité de rencontrer d'autres jeunes dans des contextes informels et graduellement de développer un lien d'appartenance.

Ici, le rôle de l'intervenant est d'être présent dans le milieu de vie avec les jeunes, de discuter avec eux, de faciliter l'intégration des nouveaux et nouvelles, au besoin de rencontrer les jeunes qui le désirent individuellement et de favoriser la solidarité et la prise en charge des jeunes dans leur milieu. Dans le modèle de *L'accès*, les jeunes ont l'opportunité de participer au bon fonctionnement du projet, soit par l'organisation d'activités, ou bien pour les 18 ans et

plus en devenant membre de l'équipe d'animation. Les bénévoles animateurs(trices) sont responsables avec l'intervenant d'assurer l'animation du milieu de vie. Ceux-ci offrent aux jeunes qui le fréquentent la possibilité de rencontrer divers modèles positifs de jeunes adultes.

Les services de milieu de vie développés à travers la province pour venir en aide aux jeunes LGB représentent un modèle d'intervention simple, peu coûteux et efficace. Ce modèle fut probablement inspiré par les divers milieux de vie jeunesse existants et le réseau des Maisons des jeunes. Il s'agit principalement de créer un environnement nourrissant pour les jeunes LGB, soit un milieu qui favorise l'affirmation de soi, l'expérimentation et la prise du pouvoir. De plus, à travers leur participation au projet milieu de vie les jeunes LGB vont pouvoir se retrouver dans un milieu non aliénant où diverses possibilités formelles et informelles leur seront offertes pour se développer, pour se créer un réseau et pour s'engager dans une communauté. Se retrouver dans un tel environnement est un élément important pour la vie des jeunes LGB, car ce milieu constitue souvent le seul lieu où ils et elles peuvent vivre pleinement leur orientation sexuelle et ainsi poursuivre leur développement social et émotif.

#### **4.4.4 4<sup>ème</sup> étape – Redonner, partager et aider**

Après avoir développé une meilleure estime de soi, une meilleure compréhension de soi et une certaine expérience de la vie homosexuelle ou bisexuelle, certains participants(es) auront envie d'aider d'autres personnes à s'accepter, de redonner ce qu'ils et elles ont reçus(es), de donner ce qu'ils et elles auraient aimé recevoir et/ou de contribuer à la lutte contre l'homophobie. Pour commencer, cela peut vouloir dire s'impliquer dans un projet de l'organisme et d'aider à l'organisation d'une activité. Puis, souvent graduellement, prendre plus de responsabilités. Cette étape permettra aux jeunes de prendre encore plus confiance sur leur vie, leur permettra de développer des expériences positives en lien avec leur orientation sexuelle et ainsi viendra contribuer à leur émancipation.



Le but c'est toujours d'encourager l'autonomie, l'autonomie quand la personne est prête, mais l'autonomie quand même. Et que ces jeunes-là, qui viennent disons pour les groupes de jeunes deviennent des porte-parole et que ces jeunes-là deviennent des intervenants bénévoles, et que ces jeunes deviennent des gens qui prennent position eux-mêmes sur des questions importantes éventuellement. Toujours dans un contexte éthique de quels sont les risques pour eux et est-ce qu'ils sont conscients des risques? Est-ce qu'ils sont prêts à assumer ces risques-là? Mais pour moi c'est une évolution importante dans la santé mentale de pouvoir parler pour soi-même. Et pour moi c'est l'enjeu du *coming out*. C'est de pouvoir se nommer et parler pour soi-même. Et donc, ça doit être l'objectif le plus important de toute intervention, c'est de rendre la personne autonome et éventuellement [...] que cette personne-là s'implique et perpétue le cycle d'une certaine façon, mais à un autre niveau. (5)

Le rôle de l'intervenant(e) est très différent à cette étape, alors que dans les étapes précédentes, l'intervenant(e) cherchait à favoriser le cheminement des personnes, à ce stade l'intervenant(e) cherchera à accompagner et soutenir les bénévoles dans leurs activités, soit en les rencontrant au besoin, en organisant des activités de formation, en favorisant l'entraide entre les bénévoles et leur prise en charge, etc. Il sera important à ce stade que l'intervenant(e) aide les jeunes à choisir des activités où ils(elles) se sentent prêts(es).

Dans certains cas, l'intervenant(e) peut être un(e) allié(e) important en accompagnant le jeune dans ces démarches et même en réalisant un travail avec le jeune. Un professionnel a partagé un exemple où un participant vivait des difficultés à son école, il était fréquemment victime d'insultes, particulièrement avant les cours d'éducation physique. Celui-ci décide alors de partager son vécu en rencontre individuelle. Ensemble, à la fin de la rencontre, ils ont choisi les prochaines étapes, soit que le jeune en parlerait avec un professeur ouvert. Puis, suite à cette rencontre, le professeur et l'intervenant ont créé un petit comité d'école afin d'étudier la question. Ensemble, ils ont décidé qu'une intervention était nécessaire, soit par la réalisation d'une activité de sensibilisation avec les intervenants(es) de cette école et avec les jeunes qui la fréquentent.

C'est grâce à ce que lui a voulu dire de ce qu'il vivait, le calvaire qu'il vivait à l'école, a fait en sorte que moi j'ai pu parler à travers toute l'école de cette problématique-là, pas de son cas à lui particulièrement, mais aller parler d'homosexualité, d'homophobie et faire de la sensibilisation. Puis après de pouvoir

lui dire « si toi tu ne t'étais pas levé, tu n'aurais pas parlé, ça ne se serait probablement jamais fait. Il faut que tu sois fier de ce que tu as fait. » Depuis, cette personne-là a commencé à s'impliquer dans les activités, dans les ateliers, et aujourd'hui il me dit « j'ai hâte qu'on puisse commencer à faire des présentations dans les écoles ensemble. » (2)

Le simple fait de dénoncer une expérience de discrimination en lien avec son orientation sexuelle est une action qui demande une affirmation personnelle importante. Réaliser une telle action et en voir les bénéfices aura pour impact de venir développer l'estime de soi, l'affirmation de soi et contribuera à l'émancipation personnelle. Graduellement, les jeunes LGB développeront le goût de faire plus et s'impliqueront en devenant bénévoles. Un nombre important de jeunes à travers les organismes que nous avons rencontrés participent à la réalisation d'activités de sensibilisation qui ont pour but de lutter contre l'homophobie et de favoriser l'acceptation de la diversité des orientations sexuelles, soit souvent par des ateliers témoignage en classe au secondaire. L'expérience de participer à une activité de sensibilisation est un défi d'importance pour les jeunes LGB. Pour eux et elles, c'est de se retrouver dans le même environnement où ils et elles ont vécu diverses formes de discrimination pour tenter d'aider le milieu à devenir plus ouvert.

On allait chercher les jeunes qu'on sentait qui auraient une aise en classe, on recrutait ces jeunes-là. Souvent ils faisaient l'intervention eux-mêmes, c'est difficile, des fois il se passait des trucs pas trop corrects, où les jeunes avaient des commentaires homophobes. On les ramassait souvent après l'intervention. Mais en même temps ils étaient tellement fiers de l'avoir fait. (1)

Parfois, le cheminement d'un jeune peut se faire très rapidement, et devenir actif dans sa communauté en quelques semaines.

Ça, c'est un jeune homme que j'ai vu comme adolescent et qui a évolué très rapidement. Au début, il venait pour du soutien à l'organisme et pas longtemps après il est allé se présenter devant sa Régie régionale pour exiger qu'un tel projet existe dans sa propre région. Pour moi c'est le modèle instantané, parce que c'était assez instantané. [...] Mais à un autre niveau, c'est de rencontrer quelqu'un qui dit deux années après avoir participé aux services « je l'ai dit à ma famille, je suis *out* au travail, ou à l'université [...] Mais je me sens bien par rapport à qui je suis

maintenant. » Ça donne beaucoup de pouvoir à la personne. Parce qu'encore là mon idéologie c'est que le garde-robe, ce n'est pas un garde-robe, c'est un abri à bombe nucléaire, c'est suffocant, c'est meurtrier, puis ça tue la personne. Et toujours dans un contexte où c'est le choix sacré de la personne d'elle-même de décider quand? Comment? Et à qui? Mais quand on peut se débarrasser de ça, on est libre et l'on dégage de l'énergie qui était monopolisée par le secret la cachette et de la honte pour faire autre chose. Pour moi c'est ce qu'on devrait faire. C'est notre job ça. (5)

Les professionnels(les) que nous avons rencontrés sont sensibles à l'importance que les LGB rencontrés deviennent actifs dans leur développement et dans leur environnement. Ils sont aussi très sensibles et réalistes par rapport au niveau de prise en charge. En ce sens, ce sont les LGB qui choisissent eux-mêmes et elles-mêmes. Pour certains cela peut représenter apprendre à s'affirmer dans un groupe, pour d'autres devenir des citoyens(nes) actifs(ves) dans leur communauté. À travers cela, le rôle des professionnels(les) sera de favoriser l'*empowerment* et non de le faire à la place des personnes.

#### **4.4.5 5<sup>ème</sup> étape – S'engager dans l'action**

Pour certains jeunes LGB, après avoir vécu une expérience positive dans l'organisme, après s'être développés comme personne, le désir naîtra de s'engager dans la lutte contre l'homophobie et/ou dans l'aide auprès des LGB. Ces jeunes deviennent graduellement des modèles pour les autres jeunes et des ressources pour ces organisations. Un intervenant soulignait qu'à cette étape leur rôle comme professionnels(les) change complètement et qu'ils se retrouvent partenaires dans l'organisation et dans les prises de décision. Cette étape est aussi enrichissante pour ces jeunes, car ils développent alors des compétences qui favoriseront leur émancipation, leur *leadership* et leur estime de soi. Pour ces jeunes, il est maintenant temps de s'engager dans l'action et d'aider d'autres personnes. Un des professionnels a demandé aux membres de son Conseil d'administration quelles étaient leurs motivations à s'engager bénévolement. Ceux-ci ont répondu :

Je me suis impliqué, car il faut des gens pour faire avancer la cause et je crois nécessaire de se battre pour faire avancer nos droits. Il faut qu'on vive heureux, c'est

primordial. Je ne veux pas que des jeunes se suicident à cause de leur orientation sexuelle. Il faut montrer des modèles positifs.

Je me suis impliqué parce qu'ayant moi-même souffert de l'homophobie je trouve important de démystifier l'homosexualité pour que les autres jeunes ne soient pas victimes d'homophobie.

Combattre les préjugés et faire avancer les mentalités. Pour pouvoir vivre pleinement sans avoir peur du rejet, du jugement, de la violence, de l'ignorance qu'on peut nous faire subir.

Ces quelques témoignages évoquent bien l'engagement de ces personnes, leur désir de voir les conditions des LGB s'améliorer, et leur désir d'aider dans ce travail. Les bénévoles dans ces organisations offrent une aide importante. Un grand nombre de projets que nous avons rencontrés à travers cette recherche fonctionnent grâce à l'aide des bénévoles. Les organismes pour LGB sont encore sous-financés et ne pourraient répondre aussi bien aux besoins des LGB sans la participation volontaire.

C'est tellement libérateur de savoir que tu as contribué un peu à la possibilité que ça soit moins difficile pour d'autres personnes, et de savoir que ces gens-là vont contribuer à leur tour à réduire la souffrance encore davantage. (5)

Pour les professionnels(les) que nous avons rencontrés(es), cette étape est aussi une occasion pour les LGB de poursuivre leur développement. Ils se disent « c'est à mon tour, là j'ai envie d'aider, j'ai envie de faire quelque chose, de faire bouger et changer les choses. » (8) Cette participation commune leur donne un sentiment d'appartenance, cette mission et le fait de vivre la même discrimination crée un lien entre les gens, « à partir du moment où tu es minoritaire ou marginalisé, je pense que ça soude des liens particuliers. » (9) Pouvoir aider, et donner quelque chose, cela aussi fait grandir.

## ÉTAPE D'INTERVENTION ET DE SOUTIEN AUPRÈS DES JEUNES LGB

Jeunes LGB	Services	Intervenant
1 <sup>ère</sup> étape – Amorce, besoins et soutien aux jeunes LGB		
Craintes, peurs, préjugés Isolement, solitude Élément déclencheur Parents Peine amoureuse Désir d'aller mieux	Ligne téléphonique Site web Rencontre individuelle	Accueillir, écouter Donner informations Créer climat de confiance Dédramatiser et désamorcer la crise – Identifier les besoins Présenter les services
2 <sup>ème</sup> étape – Relation d'aide, acceptation de soi et cheminement		
Désir d'aller mieux Difficultés d'acceptation Isolement Homophobie extérieure (école, famille, amis) Homophobie intérieure Préparer son <i>coming out</i>	Groupes de discussion et de soutien Intervention individuelle Aide entre pairs	Favoriser estime de soi, acceptation de son orientation sexuelle, développement de connaissances et d'outils. Créer contexte d'émancipation ouvert à la diversité sexuelle. Offrir divers services Favoriser la parole des jeunes
3 <sup>ème</sup> étape – Vers les autres, <i>coming out</i> et communauté		
Rencontrer d'autres jeunes (amitié, amours, etc.) Développer son identité Vivre son orientation dans contexte sécuritaire Faire graduellement son <i>coming out</i>	Milieu de vie pour jeunes LGB Activité (sociales, sportives, etc.) Rencontrer d'autres groupes jeunes LGB Visite autres ville, etc.	Présenter aux jeunes les activités disponibles Favoriser l'émergence de tels projets et activités Participer aux activités avec jeunes Offrir soutien aux jeunes
4 <sup>ème</sup> étape – Redonner, partager et aider		
Désir d'aider les autres dans leur acceptation, de changer les choses et de se dépasser!	Devenir bénévole Co-animation des groupes de discussion Témoignage Organisation d'activités Animation en classe Projets ponctuels ou comité	Accompagner et soutenir les bénévoles Offrir formations Favoriser prise en charge des jeunes et entraide entre eux Cibler jeunes et leur donner responsabilités Laisser de la place aux jeunes
5 <sup>ème</sup> étape – S'engager dans l'action		
Désir de s'engager dans la lutte contre l'homophobie et/ou dans l'aide auprès des jeunes LGB Devenir des modèles positifs pour les autres jeunes	Engagement bénévole : conseil d'administration, responsable de comité, animateur(trice), etc.	Travailler avec les jeunes LGB Graduellement, partager pouvoir et responsabilités

## 4.5 QUELQUES PROJETS

Les professionnels(les) rencontrés lors de cette recherche à travers les entrevues individuelles et les rencontres de groupe ont présenté un grand nombre de projets pour venir en aide aux personnes homosexuelles et bisexuelles, et pour lutter contre l'homophobie. Pour les professionnels(les) que nous avons rencontrés(es); leurs pratiques sont directement liées aux services qu'ils et elles ont développés. Cette section présentera quelques-uns de ces projets que nous avons jugés complémentaires à ce qui a été présenté auparavant et qui nous permettront de mieux saisir la diversité des pratiques qui ont été développées auprès des LGB. Ces projets ont aussi été choisis, car ils nous permettent de mieux comprendre la diversité des pratiques d'*empowerment* qui peuvent être mises en place pour venir en aide aux LGB et pour lutter contre l'homophobie.

### ***4.5.1 Projets et services pour adultes LGB***

À travers les professionnels(les) rencontrés(es), plusieurs travaillent ou ont travaillé auprès des adultes homosexuels(les) et bisexuels(les). De ces différents services et projets, un seul s'adressait aux hommes et aux femmes à la fois. Les autres sont des services qui ont été développés à travers des organismes de prévention du VIH et qui s'adressent exclusivement aux hommes homosexuels et bisexuels. Regardons un peu quelques particularités de ces projets.

***Le Centre 2110*** - Le plus inclusif, et peut-être le plus idéaliste, des services pour adultes étudiés à travers cette recherche est le Centre 2110, programme de pairs aidants, de l'université de Concordia à Montréal. Cet organisme a pour mandat de venir en aide aux personnes qui sont victimes de l'oppression, soit les personnes homosexuelles, bisexuelles, transsexuelles, les femmes, les personnes vivant de la pauvreté, etc. Une forte proportion des personnes qui utilisent les services de l'organisme sont des transsexuels, soit approximativement 40%, et la question de l'orientation sexuelle est omniprésente. Les professionnels(les) dans cet organisme s'inspirent pour leur travail des théories Queer, « donc

peu importe si la personne en avant de moi était hétérosexuelle, c'était un être humain devant moi, mais il y avait des différences soit vis-à-vis leur marginalisation dans le monde » (1). Un autre particularité de cet organisme est qu'il est financé par l'association étudiante, et bien qu'il pourrait se limiter à desservir la population étudiante, l'organisme est ouvert à toute personne qui en fait la demande. Le Centre 2110 compte quelques travailleurs, mais ce sont les bénévoles qui permettent aux services de fonctionner.

À chaque année, une douzaine de bénévoles s'inscrivent au programme de pairs-aidants. Ils et elles reçoivent une formation de 45 heures qui cherchera principalement à ouvrir leur esprit aux nombreuses réalités humaines et à développer leur esprit critique face aux différentes dynamiques d'oppression. Cette formation est « vaste, c'était une formation basée sur l'anti-oppression, le modèle féministe, aussi on visait l'*empowerment* » et touchait diverses réalités, orientation sexuelle, le genre, la classe, la race, la religion, etc. La compréhension de ces réalités se faisait en profondeur, « ce n'est pas assez de juste considérer l'orientation sexuelle, il faut considérer l'orientation sexuelle sur comment elle affecte la perception de son genre, comment elle affecte sa culture. » (1) L'important était de les aider à comprendre que les difficultés ne sont pas simples, elles sont complexes. Par après, ces bénévoles offrent du support aux personnes qui en font la demande, soit en offrant de l'écoute, en proposant des outils adaptés et en accompagnant ces personnes dans leurs choix et processus, « transférer des outils pour qu'ils puissent le faire eux-mêmes, parce que ce n'est pas à nous de changer leur vie, c'est à eux de changer leur vie ».

***Le projet Ateliers*** - Le projet Ateliers existe maintenant depuis plus de 10 ans, soit comme service de l'organisme montréalais Sérozéro. À l'époque l'idée était de créer des ateliers qui parleraient principalement de d'autres choses que du « condom », mais qui favoriseraient la baisse de la prise de risque des hommes soit en travaillant tout ce qui est en lien avec l'estime de soi. « Être homosexuel c'est être hors norme, quand la norme est hétérosexiste, c'est sûr qu'au niveau de l'estime de soi il y a une blessure », ce qui peut entraîner des difficultés comme la prise de risque. En ce sens, « l'estime de soi, c'est ce que proposait le projet et c'est ce qu'il propose encore aujourd'hui ».

Les Ateliers Estime de soi se déroulent sur 6 rencontres, une rencontre par semaine et un maximum de huit participants par groupe. S'ils le désirent, les participants peuvent suivre des ateliers supplémentaires (les relations amoureuses, l'affirmation de soi, vieillissement gai). Les ateliers sont animés par un intervenant et souvent co-animés par un bénévole ou stagiaire. Pour les participants, les ateliers leur permettent « de voir comment ils se situent par rapport à leur estime personnelle, par rapport à leur prise de risques, par rapport à leur vie gaie aussi, à l'homophobie, à l'homophobie intériorisée ». En règle générale, les hommes qui participent au groupe cherchent à briser leur isolement et viennent chercher une appartenance, un groupe. « Souvent juste le fait de pouvoir partager et d'entendre d'autres hommes qui vivent sensiblement les mêmes problématiques, déjà ça les rassure beaucoup ». Souvent ces hommes ne fréquentent pas le village, ce qui leur donne une occasion de rencontrer d'autres hommes. Pour ceux qui fréquentent le village, ça leur donne l'occasion de rencontrer dans un contexte sans alcool, toxicomanie et séduction. La moyenne d'âge des participants est de 39 ans, en général de 28-30 ans à 60-65 ans. L'élément central des Ateliers est le partage des expériences et il y a un peu de théorie, mais c'est le partage d'expérience qui fait la richesse des ateliers.

#### ***4.5.2 Projets de sensibilisation en milieu scolaire***

À travers la recherche, deux projets de sensibilisation de la région de Québec se sont principalement démarqués, soit le programme sur la sexualité ESPAR pour les écoles secondaires, et les activités de Démystification du GRIS-Québec.

**ESPAR** - Le programme sur la sexualité ESPAR existe maintenant depuis 2001 au Centre-ville de Québec et touche plus d'une dizaine d'écoles secondaires de la région. Le programme offre aux enseignants(es) une formation complète ainsi qu'un cahier avec une explication de plusieurs ateliers sur différents thèmes en lien avec la sexualité qui peuvent être réalisés dans le cadre scolaire. Les fondements théoriques de ce programme sont largement inspirés de la perspective d'*empowerment*, traduite dans ce projet par le pouvoir d'agir et de réfléchir. L'objectif est de travailler l'aspect réflexion critique des jeunes et l'apprentissage coopératif. En quelque sorte c'est de les amener à se questionner sur leur



« environnement, et à se questionner sur pourquoi c'est comme ça? Pis qu'est-ce qui fait que c'est comme ça? Et qu'est-ce qu'on peut faire pour changer ça? ».

L'atelier sur l'orientation sexuelle se déroule de la manière suivante : la première chose est de faire 3 colonnes au tableau, une pour les gais, une pour les lesbiennes et une pour les hétérosexuels(les). Puis, les jeunes sont invités à nommer tous les préjugés qu'ils connaissent par rapport à ces catégories. Le but de ce premier exercice est de faire tout de suite sortir les blagues, rires, etc. Puis, de leur poser la question « Qu'est-ce que vous observez dans les différences entre les 3? » et de les faire réfléchir et se positionner sur cette différence entre le nombre de préjugés envers les lesbiennes et les gais par rapport aux hétérosexuels(les). Par après, la deuxième partie de l'atelier est de sortir les affiches de Gai-Écoute (Fifi c'est le nom d'un chien, Ceci est une tapette, etc.) et de leur poser comme question « Pourquoi croyez-vous que Gai Écoute a senti le besoin de faire des affiches comme celles-là? ». Cela lance la discussion, puis il s'agit de relancer les questions. Ce processus vise à favoriser une prise de conscience, soit de l'impact de l'homophobie et de leur rôle comme personne dans la société. Par après, l'enseignant(e) leur présente un vidéo de l'émission « Watatatow » qui présente deux situations différentes, soit un gars qui fait son *coming out* et qui s'oblige à sortir avec une fille, puis, un autre gars qui fait un rêve dans lequel il embrasse un autre gars et se questionne si cela veut dire qu'il est gai. Cette dernière partie est la composante individuelle de l'atelier. Les ateliers cherchent à toucher à deux composantes, la composante individuelle/personnelle et la composante sociale/collective. À travers cette activité, les jeunes réussiront à faire un cheminement réflexif qui les aidera à mieux comprendre les enjeux en lien avec l'homophobie, et les aidera à voir leur responsabilité personnelle face à ce phénomène.

**Démystification de l'homosexualité** - Un autre service qui a fait ses preuves dans la région de Québec, ainsi que dans d'autres régions du Québec par les autres GRIS, est le travail de démystification de l'homosexualité et de la bisexualité. À la demande d'enseignants(es), deux bénévoles de l'organisme se présentent en classe pour partager leur vécu à des jeunes, principalement du secondaire. Le fonctionnement est bien simple, un gars et une fille, homosexuel(le) ou bisexuel(le), se présentent brièvement, affichent dès le départ leur

orientation sexuelle, partagent quelques éléments de leur vécu et invitent les jeunes à poser toutes les questions qu'ils et elles se posent. Puis, les démystificateurs(trices) répondent à partir de leur expérience, pas de théorie, pas de statistiques. Un élément intéressant de cette méthode d'intervention est que les jeunes sont confrontés à poser des questions, donc par le fait même à démontrer un intérêt authentique envers le vécu d'une personne homosexuelle ou bisexuelle. Pour plusieurs jeunes, c'est la première occasion qu'ils et elles ont de rencontrer réellement un(e) LGB et d'entendre comment se passe leur cheminement.

D'un autre côté, les LGB qui acceptent de devenir démystificateur(trice) vivent un cheminement qui favorise leur émancipation et leur prise de pouvoir. L'expérience d'utiliser son propre vécu comme personne homosexuelle ou bisexuelle pour sensibiliser d'autres personnes et ainsi contribuer à une meilleure acceptation est pour plusieurs une expérience libératrice, de dévoilement positif de son orientation sexuelle. À travers ces activités de démystification, les bénévoles développeront des forces, des compétences et une meilleure connaissance de soi.

#### ***4.5.3 Projets de formation des professionnels(les)***

Plusieurs des professionnels(les) rencontrés offrent du soutien et de la formation auprès des professionnels(les) de leur région. Cela se traduit souvent par des ateliers de formation et de sensibilisation. Ceux-ci prendront différentes formes selon les besoins de formation et aussi selon les spécialités des professionnels(les). Un autre service qui sera souvent offert est un soutien dans l'intervention, celui-ci sera plus personnalisé et spécifique à une situation concrète. Certains organismes ont même développé des services spécifiques pour les professionnels(les). Un qui est particulièrement intéressant est celui du Réseau des Alliés du GRIS-Québec.

Pour devenir membres de ce réseau, les professionnels(les) doivent répondre à trois critères : avoir un intérêt, être soutenus par son organisation, et suivre la formation « Pour une nouvelle vision de l'homosexualité ». Ensuite, le professionnel(le) qui fait partie du Réseau s'engage à

être actif dans l'aide aux personnes LGB et dans la lutte contre l'homophobie. De son côté, l'organisme GRIS-Québec offre différents services aux professionnels(les), soit des activités de formation, un journal interne aux membres du Réseau, du soutien spécifique dans le développement de projet et dans des situations spécifiques d'intervention, etc. De plus, le Réseau des Alliés(es) offre diverses possibilités de réseautage et de mobilisation. Ainsi, les professionnels(les) qui s'inscrivent au Réseau des Alliés(es) vont vivre un processus graduel qui va leur permettre d'accroître leur pouvoir d'intervenir dans le domaine de la diversité sexuelle et de la lutte contre l'homophobie et leur offrira une occasion de devenir des membres actifs dans l'organisation d'activités du Réseau.

### **Discussion**

Les différents projets présentés ici, nous permettent de voir la diversité des types de services qui peuvent être développés pour venir en aide aux LGB, pour lutter contre l'homophobie et pour accompagner les professionnels(les) dans leur travail. Dans certains projets, comme Projet Ateliers et ESPAR, les professionnels(les) sont responsables de l'organisation des services et aussi de l'intervention elle-même. Pour d'autres projets, comme le Centre 2110 et les activités de démystification, ce sont les bénévoles qui réalisent l'intervention. Les professionnels(les) sont alors responsables, souvent avec les bénévoles, de diverses tâches liées à l'organisation comme le recrutement, la formation, la promotion, etc.

À divers degrés, ces différents services rejoignent les pratiques d'*empowerment* et nous permettent de saisir clairement les deux principaux niveaux d'intervention en *empowerment* auprès des LGB. Dans le premier niveau, les services pour LGB chercheront à aider ces personnes à retrouver leur pouvoir personnel, soit en favorisant l'acceptation de leur orientation sexuelle et en les aidant à retrouver un équilibre dans leur environnement. Par contre, cette intervention seule ne peut changer complètement le problème, car une partie importante du problème se trouve dans l'oppression présente dans la société. Ainsi, éventuellement, certaines personnes choisissent de devenir actives dans le changement social. C'est ici que le deuxième niveau d'*empowerment* est utile. Pour ces personnes qui désirent aller plus loin et contribuer au changement, ils ont ici l'occasion de le faire, soit en devenant bénévoles dans un projet de lutte contre l'homophobie ou dans l'aide aux LGB.

## **V - VERS UN MODÈLE D'EMPOWERMENT AUPRÈS DES LGB**

Tout au long des entrevues individuelles et des entrevues de groupe, les professionnels(les) nous ont partagé les pratiques qu'ils et elles exercent auprès des LGB et leurs perceptions de ces pratiques. Dans le chapitre précédent, nous avons pu voir les principaux éléments qui ressortent de cette collecte de données et ainsi mieux comprendre les pratiques actuellement mises en place par ces professionnels(les). À partir de ces divers résultats, nous aimerions maintenant faire ressortir les particularités des pratiques d'*empowerment* dans l'aide aux LGB et ainsi procéder à une réécriture de cette perspective dans le contexte des pratiques auprès des LGB. Suite à cela, nous aimerions regarder quelques limites que nous pouvons observer dans ces pratiques, ainsi que cibler quelques recommandations qui pourraient contribuer au développement de celles-ci.

Rappelons ici que l'exercice est de redéfinir l'approche d'*empowerment* dans le cas concret des pratiques auprès des LGB, soit dans ses diverses applications auprès des LGB. Comme l'a indiqué un participant, « c'est dans un but de se donner des outils, des pistes, des approches possibles selon les cas qui se présentent à nous. » (9) De plus, certains intervenants(es) nous ont mis en garde contre la création d'un modèle d'intervention qui ne respecte pas la diversité des situations rencontrées, car concrètement les pratiques d'intervention sont multiples et doivent s'adapter dans l'action aux diverses réalités rencontrées. Le travail réalisé ici se veut un outil pour aider les professionnels(les) à mieux comprendre les pratiques d'*empowerment* auprès des LGB. Par contre, cet outil ne remplace pas le fait que l'intervention se réalise directement dans l'action et que les professionnels(les) sont responsables de comprendre la complexité des enjeux des personnes qu'ils et elles rencontrent, et sont responsables de choisir leurs actions comme professionnels(les).

Un premier constat semble clair pour nous : l'application de la perspective d'*empowerment* dans le cadre de l'aide auprès des LGB est un bon choix. D'ailleurs, plusieurs professionnels(les) que nous avons rencontrés(es) connaissent et pratiquent consciemment cette perspective dans leur travail quotidien et celle-ci joue un rôle important, parfois central, dans leurs pratiques.

Les LGB ont intégré et vivent dans leur quotidien diverses formes d'homophobie et d'hétérosexisme. L'approche *empowerment* propose des outils qui favoriseront la remise en question de cette homophobie, et le développement d'une vision de soi positive. Ce processus est à la base même de l'intervention avec les LGB. Comme l'a indiqué Michel Dorais (2000) à travers son étude sur les jeunes hommes homosexuels, ceux qui seront le moins tentés de s'enlever la vie sont ceux qui remettent en question l'homophobie et qui acceptent pleinement leur orientation sexuelle. Une pratique d'*empowerment* favorise la création de contextes qui aideront les LGB à devenir positifs face à eux-mêmes et les encourageront à remettre en question les diverses formes d'oppression et d'homophobie.

Les pratiques mises au point par les professionnels(les) que nous avons rencontrés sont novatrices à plusieurs égards. Les services pour LGB sont encore sous-développés et trop souvent sous-financés, les professionnels(les) se doivent d'être créatifs(ves) pour répondre aux divers besoins des LGB. Comme nous avons pu le voir à travers le dernier chapitre, ils et elles ont mis en place à travers les années un véritable modèle d'intervention auprès des LGB qui est cohérent avec la perspective d'*empowerment*. En ce sens, les services cherchent à favoriser que les LGB développent leur estime de soi, prennent pouvoir sur leur réalité, joignent leurs forces à d'autres LGB, développent leur compréhension de leur vécu et soient encouragés à prendre action dans leur propre vie et dans leur communauté pour travailler à améliorer l'environnement des LGB et à lutter contre l'homophobie.

## 5.1 REDÉFINITION

À travers cette section, l'idée est de proposer une nouvelle définition des pratiques d'*empowerment* auprès des LGB. Pour réaliser cela, nous nous sommes inspirés des éléments que les professionnels(les) nous ont partagés à travers les entrevues et les rencontres de groupe. Nous avons cherché à réutiliser les mêmes mots que ces professionnels(les) utilisaient et les mêmes nuances sur les pratiques. Puis, à partir de cette nouvelle définition,

nous avons repris ses diverses composantes et nous avons cherché à les expliquer, soit, encore une fois, à partir des résultats. Puis, dans le but d'aller un peu plus loin, nous avons cherché à faire des liens avec des éléments présentés par différents auteurs. Enfin, nous avons écrit cette section en prévision de la rédaction d'un guide des pratiques d'empowerment auprès des LGB qui s'adressera aux professionnels(les) qui travaillent ou qui désirent travailler auprès des LGB.

À la lumière de ces différents éléments, on pourrait redéfinir *l'empowerment auprès des LGB comme* : Un cheminement par lequel lesbiennes, gais et/ou bisexuels(les) peuvent par un processus de collaboration et de dialogue, améliorer leur compréhension de leur vécu, développer une vision positive de soi et de leur orientation sexuelle, développer leurs compétences personnelles et leur conscience critique, joindre leurs forces à d'autres LGB, développer et partager le pouvoir, et choisir d'agir dans leur propre vie, dans leurs communautés et/ou dans la société afin d'aider soi, les LGB, et lutter contre l'homophobie.

*Un cheminement* : Les personnes qui sont victimes d'oppression feront face à deux grands chemins possibles, soit accepter et intégrer cette oppression (intérieure et extérieure), succomber à un sentiment d'impuissance; ou refuser et combattre cette oppression, développer du pouvoir dans leur vie et contribuer à la vie de leur communauté (Lee, 2001). Plusieurs recherches auprès des LGB soulignent l'importance de favoriser l'acceptation de son orientation sexuelle. Cette acceptation aidera les LGB à accéder à une meilleure santé et viendra diminuer les prises de risques et les difficultés qu'ils et elles peuvent rencontrer (Banks, 2003; Dorais, 2000; Ryan, 2003). Les professionnels(les) ont une responsabilité éthique de reconnaître que l'acceptation de son orientation sexuelle est le cheminement à favoriser auprès des LGB, « mon biais c'est que les personnes GLB ne peuvent accéder à une bonne santé mentale s'ils se détestent, ou si elles se détestent. Donc, j'ai une responsabilité éthique de nommer cela. »(5)

Le processus d'empowerment auprès des LGB cherchera à favoriser une meilleure acceptation de son orientation sexuelle, le développement d'un esprit critique face aux

diverses formes d'homophobie et un désir d'agir pour améliorer sa situation. Il est important ici de se rappeler que ce cheminement est graduel et se vivra différemment pour chaque personne. Auprès de certains LGB le cheminement s'enclenchera très rapidement et à l'intérieur de quelques semaines ils et elles auront réalisé de grandes étapes, d'autres auront besoin de plusieurs mois et parfois des années pour accomplir le même chemin, alors que certains ne pourront pas se rendre aussi loin dans leur cheminement. De plus, les cheminements pourront varier grandement pour chaque personne, certains choisiront de révéler leur orientation sexuelle à leur famille, d'autres préféreront rester plus discrets, certains choisiront de devenir bénévoles alors que pour d'autres cela ne sera pas dans leurs motivations. Ici encore la question de choix est centrale. Ce sont les LGB eux-mêmes et elles-mêmes qui doivent prendre pouvoir sur leur propre destinée.

Comme professionnel(le), pour se préparer à accompagner des LGB, il est important de bien comprendre le cheminement des LGB et de bien saisir la complexité des difficultés qui peuvent être rencontrées par ces populations. Par exemple, une intervention pour aider une personne qui n'accepte pas son orientation sexuelle sera bien différente d'une intervention auprès d'une personne qui accepte son orientation sexuelle, mais qui est victime d'homophobie dans son milieu de travail. Pour la première, une intervention avec une approche de relation d'aide sera très aidante et pour l'autre situation une approche de défense des droits sera plus appropriée. Chaque parcours est unique et possède ses propres complexités. Pour aider les professionnels(les) à comprendre le cheminement de ces populations, il est conseillé de se familiariser avec les étapes d'émancipation des LGB, soit en rencontrant directement des LGB et en écoutant leurs parcours, en discutant avec des collègues qui ont plus d'expérience en ce domaine, en suivant une formation, etc.

***Processus de collaboration et de dialogue :*** À travers l'intervention, les professionnels(les) cherchent à favoriser un processus de collaboration avec les LGB (Lee, 2001). En ce sens, les professionnels(les) reconnaissent que ce sont les personnes elles-mêmes qui peuvent changer leur vie et leurs réalités, comme professionnels(les) ils peuvent accompagner ce processus et même à différents niveaux collaborer avec ces personnes. Par contre, les professionnels(les) ne peuvent vivre ce processus à la place des personnes. De la même façon, les



professionnels(les) chercheront à développer des relations de collaboration entre les LGB qu'ils et elles rencontrent.

Les professionnels(les) désirent mettre en place un contexte de dialogue avec les LGB et entre LGB afin de favoriser l'exploration de leurs diverses expériences, les prises de conscience, le développement de l'esprit critique et l'action (Lee, 2000). En fait, le dialogue sera un principe important. Ceci permettra aux LGB d'explorer différents sujets en lien avec leur orientation sexuelle et graduellement de mieux comprendre leurs diverses réalités. Les professionnels(les) ont à instaurer un dialogue qui respecte les personnes rencontrées, soit en encourageant les personnes à parler en leurs mots et en favorisant la solidarité et l'entraide entre les membres. Encore une fois, ce sont les personnes elles-mêmes qui sont responsables de ce dialogue, les professionnels(les) facilitent ce processus, mais ne peuvent réaliser cela à la place des personnes. Afin de favoriser ce dialogue, les professionnels(les) peuvent mettre en place de contextes facilitant à travers des pratiques d'intervention individuelle, aide et écoute entre pairs, groupe de soutien, contextes semi-formels, etc.

***Améliorer leur compréhension de leur vécu, développer une vision positive de soi et de son orientation sexuelle :*** À travers leurs cheminements, les LGB auront entendu et intégré diverses connaissances sur le vécu homosexuel et bisexuel. Un grand nombre de ces connaissances seront empreintes de fausses perceptions, de généralisations, de peurs, de mythes et de préjugés. Encore de nos jours, l'image de l'homosexualité et de la bisexualité est trop souvent négative. Certains LGB auront intégré ces messages négatifs et vivront diverses difficultés en lien avec cette vision négative intériorisée (homophobie intériorisée). Ainsi, à travers l'intervention, les professionnels(les) chercheront à aider les LGB à graduellement déconstruire l'image négative qu'ils et elles auront intégrée. « Il lui faut confronter chacune de ces idées reçues à des faits et des témoignages de personnes ayant expérimenté ce dont elles parlent, afin de se déprogrammer de toutes les conceptions inadéquates à ce qu'elle vit et qui la place en situation de conflit avec elle-même. » (Berthelot, 1998) Puis, les interventions chercheront à aider les LGB à retrouver une image plus positive et réaliste de soi et de son orientation sexuelle. Cette étape est bien importante, car elle

permet graduellement aux LGB de se défaire d'une perception négative de soi qui crée un conflit face à soi-même et de retrouver une image plus positive qui permet de retrouver une harmonie face à soi.

Tout au long des entrevues plusieurs professionnels(les) ont souligné l'importance du développement de l'estime de soi des LGB, soit en les aidant à retrouver une image positive de soi en lien avec son orientation sexuelle. Cela est pour certains professionnels(les) un élément central, « si tu ne te sens pas bien dans ta peau, si tu sens que tu ne vaux rien, tu ne va pas être nécessairement capable de t'outiller pour régler tes problèmes ou subvenir à tes propres besoins » (1), « Être homosexuel c'est être hors norme, [...], c'est sûr qu'au niveau de l'estime de soi il y a une blessure. » (4)

L'estime de soi renvoie à une transformation psychologique par laquelle un individu arrive à être satisfait de lui-même (amour de soi), à évaluer ses qualités et ses défauts (vision de soi) et à penser qu'il est capable d'agir de manière adéquate dans les situations importantes (confiance en soi); donc à se percevoir comme possédant une capacité d'atteindre des objectifs personnels ou collectifs, selon le cas, mais qui requiert la valorisation de sa contribution à l'atteinte des objectifs, aussi minime soit-elle, par d'autres personnes. (Ninacs, 2003, p. 23)

L'estime de soi, ou l'image positive de soi, une fois retrouvée, est vue comme une base qui permettra aux LGB de développer leurs capacités et leurs forces. Une fois une vision de soi plus positive retrouvée, une confiance en ses capacités, la personne aura développé la force pour entreprendre son processus d'acceptation, son *coming out*, et aura plus de facilité à faire face aux situations souvent complexes de l'homophobie et de l'hétérosexisme.

**Compétences personnelles :** Plusieurs professionnels(les) ont souligné l'importance de favoriser le développement de compétences chez les LGB qu'ils et elles rencontrent. « Nous sommes des alliés(es), du côté des clients(es), contre la souffrance et l'oppression, dont le but est de raffermir les capacités. » (traduit de Lee, 2001, p. 65) Le développement des compétences personnelles permet aux personnes d'augmenter leur pouvoir face à soi et aux autres. Pour réaliser cela, les professionnels(les) doivent miser sur les forces déjà existantes

des personnes, « c'est faux d'assumer que la personne n'a pas d'outils. [...] Il faut aller où ils sont ces jeunes, puis aller chercher leurs forces et travailler là-dessus. » (1) Dans le cas des LGB, les compétences à développer seront à trois niveaux :

- 1- **Compétences en liens avec son orientation sexuelle** – Les LGB développeront les compétences en lien avec la capacité de comprendre et d'accepter son orientation sexuelle, soit par le développement de leur compréhension de l'homosexualité et de la bisexualité, du *coming out*, de l'homophobie, des communautés LGB, de la sexualité, etc. ;
- 2- **Compétences en lien avec le contexte social** – À ce niveau les LGB développeront des compétences qui leur permettront de faire face aux difficultés en lien avec leur environnement. En ce sens, ils et elles pourront développer des compétences en lien avec le dévoilement de leur orientation sexuelle, des compétences pour reconnaître et faire face aux diverses formes d'homophobie et des compétences pour développer des liens avec d'autres LGB et avec les communautés LGB ;
- 3- **Développer des compétences générales** - Dans l'intervention, il est important de ne pas uniquement centrer sur l'orientation sexuelle. Pour s'épanouir, les LGB ont besoin de développer des compétences dans plusieurs sphères de leur vie. Faire cela peut les aider à retrouver des forces personnelles qui pourront aussi stimuler leur sentiment de pouvoir et ainsi les aider à retrouver un équilibre personnel. Il est aussi important d'offrir aux LGB des possibilités d'expérimenter le pouvoir et de développer des compétences à ce niveau. Cela peut se faire à travers les activités de l'organisme en permettant aux LGB de s'impliquer dans les prises de décision et dans l'organisation des activités.

**Conscience critique** – Graduellement, à travers la réflexion, le dialogue et les expériences concrètes, les participants(es) mentionnent que les LGB développeront une vision plus critique des questions en lien avec l'orientation sexuelle et l'homophobie. « Développer l'esprit critique ne veut pas dire accompagner les personnes à une conclusion prédéterminée de leur réalité. C'est agir et réfléchir avec les personnes sur leurs réalités avec des outils qui favorisent l'exploration des questions d'oppression. » (traduit de Lee, 2001, p. 185) Une personne développe son esprit critique par elle-même, les professionnels(les) peuvent faciliter et collaborer à ce processus, mais ils ne peuvent pas le faire à la place des personnes. Pour Ninacs (2003, p. 24), le développement de l'esprit critique (ou conscience critique) passe par le développement de trois niveaux de conscience : une conscience collective – la personne ou la collectivité n'est pas seule à avoir un problème; une conscience sociale – les problèmes individuels ou collectifs sont influencés par la façon dont la société est organisée; conscience

politique – la solution des problèmes d'ordre structurel passe par le changement social.

Les résultats mettent en évidence que, pour les LGB, le développement de l'esprit critique pourra se faire au fur et à mesure de leurs expériences, de leur émancipation et de leurs réflexions. Ici l'élément principal sera de regarder, au fur et à mesure, les différents mécanismes d'oppression en lien avec l'orientation sexuelle, soit l'homophobie et l'hétérosexisme, de réfléchir sur ces éléments afin d'en comprendre ses sources (intérieures et extérieures), ses manifestations et les actions possibles pour favoriser des changements. Si l'on regarde le développement de l'esprit critique à travers les étapes d'intervention, on remarquera que celui-ci suivra et favorisera les étapes d'émancipation de la personne. En ce sens, le développement de l'esprit critique sera un outil qui favorisera l'émancipation des personnes LGB.

Le développement d'une conscience critique serait requis pour surmonter les obstacles psychologiques, car elle permet de comprendre que les problèmes ne sont pas tous individuels, ni dans leurs causes ni dans leurs solutions. Dans la pratique, la croissance d'une conscience critique s'avère un cheminement psychologique s'orientant vers des changements structurels socioéconomiques ou politiques. (Ninacs, 2003, p. 25)

Par contre, le développement de l'esprit critique ne se fait pas automatiquement et le rôle des professionnels(les) pour faciliter ce processus est essentiel. Pour être capables d'accompagner des LGB dans ce processus de réflexion critique, les professionnels(les) devront eux aussi avoir développé cette capacité de réfléchir. En ce sens, nous pouvons observer à travers les résultats que les professionnels(les) qui dans leurs parcours ont vécu des étapes de réflexion et d'analyse, souvent en lien avec leur propre expérience, ont développé une meilleure compréhension des enjeux vécus par les LGB. Si un professionnel a de la difficulté à saisir les causes structurelles et sociales de l'homophobie, il aura aussi de la difficulté à faciliter un processus de réflexion auprès des LGB qu'il rencontre sur les enjeux subtils et moins subtils de l'homophobie. Ainsi, ayant reconnu les causes structurelles et collectives de l'homophobie et de l'hétérosexisme, plusieurs LGB choisiront de devenir actifs dans le changement social.

« Le résultat du développement de l'esprit critique, ou de la conscientisation, est l'action »  
(traduit de Lee, p. 35, 2001).

**Joindre ses forces** – Un défi important dans l'*empowerment* est de créer des lieux exempts d'oppression et plus nourrissants (Lee, 2001). Ces lieux permettront aux LGB de briser leur isolement, de prendre confiance et de se développer. Cela est encore plus vrai lorsque les personnes que nous rencontrons vivent diverses formes d'oppression dans tous les milieux qu'ils et elles rencontrent.

Se rendre compte que t'es pas tout seul à vivre ça, c'est important pour les gens de parler, de parler de ce qu'ils ont vécu, de se rendre compte que d'autres personnes ont vécu ça aussi, puis que ensemble, soit en reflétant ce qu'on pense ou peu importe, mais que ensemble, dans un groupe, ils réussissent à trouver des solutions pour leur permettre d'avancer puis finalement se prendre en charge eux-mêmes. (10)

Pour plusieurs, l'acceptation de son orientation sexuelle passera par la création d'amitiés, par l'amour et par l'expérimentation. Une particularité des LGB, comparativement à d'autres populations vivant de l'oppression (minorité culturelle, femmes, etc.) est que ceux-ci sont souvent plus isolés. Par exemple, après avoir vécu une situation d'exclusion à l'école, un jeune d'une minorité culturelle pourra entrer à la maison et trouver le support de ses parents. Par contre, les jeunes LGB, lorsqu'ils ont besoin d'aide par rapport à une situation difficile, auront de la difficulté à trouver du support auprès de leurs proches (famille, amis, etc.) qui sont la plupart du temps hétérosexuels(les). En ce sens, il est important de faire un effort supplémentaire dans les pratiques auprès des LGB pour leur permettre de se faire un réseau social.

Les projets et organismes qui viennent en aide aux LGB que nous avons vus à travers cette recherche ont une composante importante de socialisation. Cela est peu coûteux, demande peu d'efforts, mais donne des résultats importants dans l'émancipation des LGB et est porteur de pouvoir pour ces personnes. Dans sa recherche, Diana S. Greywolf (2006) souligne que la présence d'un réseau social est importante pour aider les jeunes LGB à faire face aux diverses

situations d'homophobie et pour développer une vision positive de soi. En ce sens, améliorer le support et avoir des lieux de socialisation positifs réduit les effets négatifs de l'homophobie, et, en conséquence, aide la santé mentale et physique des LGB, et augmente leur potentiel de productivité.

Dans les pratiques d'empowerment le groupe joue un rôle central, la participation à un groupe permet le développement personnel, la résolution de problèmes collectifs et le changement social (Lee, 2001). Le groupe offre une réelle possibilité de développer du pouvoir « Je me dis, s'il n'y avait pas eu le groupe, [...], je pense qu'il y a une énergie qui fait qu'on peut se sentir plus fort (dans un groupe), qui fait que des fois on pose des gestes qu'on ne poserait pas » (4). Par contre, favoriser le développement du pouvoir dans un groupe auprès des LGB dépendra en grande partie de la capacité des professionnels(les) à mettre en place les conditions nécessaires : objectifs de prise en charge personnelle et de groupe; favoriser le développement du pouvoir personnel et du pouvoir de groupe; discuter des questions d'homophobie, d'hétérosexisme et d'oppression; développer à travers l'expérience des outils de résolution de problème, etc.

***Développer et partager le pouvoir*** – Un élément intéressant dans le développement des services pour LGB, est qu'ils sont souvent pris en charge par les LGB eux-mêmes et elles-mêmes. Les professionnels(les) que nous avons rencontrés(es) cherchent à laisser beaucoup de place aux participants(es) pour qu'ils et elles prennent pouvoir dans leur organisme, soit dans les décisions ou dans l'organisation des différentes activités. Ainsi, ces organisations sont aussi des lieux d'expérimentation et de développement du pouvoir.

La participation des LGB et leur prise en charge sont des éléments centraux de l'intervention pour bon nombre des professionnels(les). Une grande énergie est investie dans l'accompagnement, la formation et le soutien des bénévoles dans ces organisations. Ainsi, les LGB et leurs alliés(es) sont amenés(es) à graduellement prendre des rôles et responsabilités dans ces organisations. Cette dernière étape est essentielle à l'*empowerment*, c'est celle du passage à l'action dans le but de favoriser des changements dans l'environnement social et les structures qui oppriment (Lee, 2001). Partager le pouvoir semble avoir deux avantages,

d'un côté cela permet aux LGB de développer des compétences, du pouvoir et des expériences positives, et d'un autre côté cela permet aux organisations d'offrir de meilleurs services, soit par leur aide-bénévole.

***Choisir d'agir dans leur propre vie, dans leurs communautés et/ou dans la société afin d'aider soi, les LGB, et lutter contre l'homophobie*** – Éventuellement, les LGB désireront agir afin d'améliorer leur vie et/ou la vie des autres. Après avoir développé une vision plus critique des sources des problèmes, les LGB pourront choisir des actions pour favoriser un changement. Ici la notion de choix est très importante. Plusieurs professionnels(les) ont souligné que ce choix appartient aux personnes. Le rôle des professionnels(les) est d'aider les LGB à faire un choix éclairé. Dans plusieurs cas, poser un geste pour favoriser un changement social peut entraîner des difficultés dans la vie personnelle, car poser un geste en ce sens veut aussi souvent dire exposer son orientation sexuelle. Il « faut que la personne sache que pour chaque chose que l'on fait dans la vie, il y a toujours des répercussions positives ou négatives » (2). Nous avons remarqué à travers les pratiques des professionnels(les) trois niveaux d'action, soit :

***Choisir d'agir au niveau personnel*** : Pour plusieurs LGB, prendre conscience de son orientation sexuelle éveillera plusieurs difficultés intérieures. Ces difficultés sont en grande partie causées par l'homophobie intérieure, la haine de soi de se découvrir différent. Devant ces difficultés, les LGB pourront choisir de devenir actifs dans leur propre acceptation et leur propre cheminement, poser un tel geste est en fait une prise de pouvoir sur sa propre vie, et cette étape est nécessaire au plein épanouissement de la personne.

***Choisir de prendre action au niveau interpersonnel*** : Les LGB interagissent dans leur quotidien avec différents groupes – famille, amis(es), milieu de travail, etc. Pour avoir un sentiment de bien-être, toute personne a besoin de se sentir acceptée et respectée par son entourage. Pour favoriser cela, les LGB devront tout au long de leur vie poser des gestes qui favoriseront leur acceptation. Souvent le premier de ces gestes est de dévoiler leur orientation sexuelle. Tout au long de leur vie les LGB

devront se poser comme question « Est-ce que ça vaut la peine de prendre le risque de divulguer son orientation sexuelle? » (4). Puis, après avoir dévoilé leur orientation sexuelle, les LGB joueront souvent un rôle de sensibilisation dans leur entourage. Par ailleurs, les LGB pourront aussi jouer un rôle de support envers les autres LGB qu'ils et elles rencontrent.

***Choisir d'agir au niveau de la société :*** L'homophobie et l'hétérosexisme ont des racines au niveau de notre société, soit à travers notre culture, nos institutions et notre éducation. Afin de changer les sources structurelles et collectives du problème, certains LGB choisiront de s'engager dans l'action à un niveau plus large. À travers la recherche nous avons pu voir que les LGB qui décident de s'engager à ce niveau peuvent le faire de différentes manières, soit : dans des services pour venir en aide aux LGB ou dans des services de sensibilisation pour contrer l'homophobie; dans des services de défense des droits ou dans l'avancement d'une équité légale; à travers des organisations politiques ou militantes; etc.

## 5.2 PRINCIPES D'UNE PRATIQUE D'EMPOWERMENT AUPRÈS DES LGB

La construction de cette section s'est faite en trois temps. D'abord, un premier modèle de principes a été construit à partir du cadre conceptuel par le chercheur. Ce premier modèle se voulait un point de départ. Puis, à travers les entrevues individuelles, plusieurs principes pour l'intervention ont été ajoutés selon les apports des divers professionnels rencontrés. Ensuite, cette liste, contenant vingt principes, a été présentée lors de la deuxième entrevue de groupe et a été soumise à la discussion. Le groupe avait alors pour mandat de faire consensus sur huit principes d'intervention à retenir (voir Annexes « Jeu des principes »). À cette étape, les professionnels(les) avaient aussi la possibilité de modifier les principes proposés ou bien d'en ajouter. Le groupe a réussi à faire consensus sur ces huit éléments sans difficulté et a même souligné avoir une grande confiance sur leurs choix. Finalement, cette liste a été présentée une dernière fois au groupe de professionnels(les) lors de la troisième rencontre pour nous assurer de leur validité. Voici les principes qui ont été retenus :



1. **L'homophobie et l'hétérosexisme sont destructeurs** : Les professionnels(les), les LGBT, les hétérosexuels(les) doivent reconnaître l'impact de l'homophobie et de l'hétérosexisme et reconnaître l'importance de remettre en questions ces phénomènes néfastes.
2. **Pouvoir de choisir** : Reconnaître que les LGB sont eux-mêmes et elles-mêmes les mieux placés(es) pour trouver les réponses à leurs situations. Le rôle du professionnel est d'encourager l'autonomie de choix et d'aider ce processus, soit en offrant les outils nécessaires pour leur permettre de prendre des choix éclairés devant les diverses situations complexes qu'ils et elles peuvent rencontrer. Les LGB prennent pouvoir sur leur réalité eux-mêmes et elles-mêmes, les professionnels(les) facilitent ce processus.
3. **Estime de soi et affirmation de soi** : L'intervention doit favoriser une meilleure estime de soi et l'affirmation de soi. Reconnaître qu'une personne LGB qui a une pauvre estime de soi et de l'homophobie intériorisée aura plus de difficulté à vouloir améliorer sa situation.
4. **Développer des outils et des connaissances** : Offrir des outils et des connaissances aux LGB en lien avec l'orientation sexuelle, pour qu'ils et elles utilisent ces éléments afin de s'actualiser.
5. **Citoyen critique** : Favoriser chez les LGB et hétérosexuels(les) une prise de conscience du problème de l'homophobie et de l'hétérosexisme et les aider à prendre conscience de leur rôle par rapport à ce problème et dans la construction d'une société plus ouverte.
6. **Créer des espaces sans oppression** : Le rôle des professionnels(les) est de favoriser la création de milieux qui sont ouverts et exempts des diverses formes d'oppression (homophobie, sexisme, racisme, etc.) où les LGB peuvent être réellement eux-mêmes et elles-mêmes.
7. **Donner du pouvoir** : Les professionnels(les) chercheront à donner du pouvoir aux participants(es), soit en leur permettant de contribuer à l'organisation et à la réalisation d'activités, et en leur donnant du pouvoir sur les décisions de l'organisme.
8. **Vers un changement social** : Les professionnels(les) doivent reconnaître l'importance du changement social vers une société ouverte aux diversités sexuelles et reconnaître que l'action collective peut avoir beaucoup de pouvoir sur le développement d'une société plus ouverte, et que celle-ci peut être libératrice pour les personnes qui ont vécu diverses formes d'homophobie

Dans la construction de cette section, il est intéressant de noter que parmi la diversité des principes qui a été proposée les professionnels(les) en ont choisi huit qui ensemble ressemblent à l'émergence d'un modèle des pratiques d'*empowerment* auprès des LGB. Notons que parmi les principes retenus, seulement trois sont identiques aux principes

proposés dans le cadre conceptuel de cette recherche, soit le premier, le deuxième et le dernier. Les autres principes ont été développés à travers les entrevues individuelles et à partir des éléments partagés par les professionnels(les).

Le seul élément qui semble manquer dans cette construction, par rapport aux pratiques que nous avons pu observer de ces professionnels(les), est l'importance pour les LGB de rencontrer d'autres LGB. Comme nous avons pu le voir à travers les différentes phases du processus d'intervention, à une certaine étape les LGB ressentent le besoin de rencontrer d'autres LGB. Presque tous les projets que nous avons pu observer avaient une composante de socialisation et/ou d'intervention de groupe. Il est important que les professionnels(les) reconnaissent l'importance de cette étape, car celle-ci favorise le cheminement de ces personnes. Ainsi, on pourrait voir un neuvième principe qui irait comme suit :

9. **Joindre ses forces aux autres:** Les autres LGB, une appartenance à un groupe, à une communauté jouent un rôle important. Ils donnent aux individus l'opportunité de partager leurs expériences, briser leur isolement, de se définir par rapport aux autres et l'opportunité de développer du pouvoir et de la solidarité. Faire parti d'un groupe, d'une communauté donne un pouvoir, une confiance aux individus qui à leur tour leur permettent d'accomplir de grands pas comme le *coming out*. Les LGB ont besoin de travailler ensemble pour développer leur pouvoir. Le rôle des professionnels(les) est de favoriser ce processus en facilitant la création d'espaces où ces personnes peuvent se rencontrer et où ils et elles peuvent développer leur solidarité.

La construction de cette section sur les principes d'*empowerment* reflète toute la pertinence de cette recherche. À travers l'ensemble de la recherche, nous avons cherché à donner la parole aux professionnels(les), pour qu'ils et elles puissent s'exprimer sur leurs pratiques. Puis, à travers les rencontres de groupes, nous avons cherché à aller un peu plus loin, soit en proposant aux professionnels(les) de construire leur modèle d'intervention. En ce sens, l'exercice de discussion, de réflexion et de décision par consensus sur les principes d'intervention s'est avéré des plus intéressants. Encore une fois, ici il ne s'agit pas d'un nouveau modèle d'intervention, mais bien d'une redéfinition des divers principes d'intervention dans le contexte des pratiques d'aide auprès des LGB. Ce modèle permet de cerner des éléments qui sont particuliers aux pratiques auprès de ces populations et d'y

indiquer clairement les éléments essentiels. Soulignons que ce processus a amené une grande satisfaction auprès des participants(es) en leur permettant de mettre des mots sur leurs pratiques.

### 5.3 QUELQUES LIMITES ET QUELQUES RECOMMANDATIONS

La réalisation de cette recherche nous a permis d'avoir un regard unique sur les pratiques professionnelles au Québec auprès des LGB. À travers les dernières sections, nous avons pu voir la richesse du travail et des réflexions de ces professionnels(les). Toutefois, nous avons pu noter à travers ce travail quelques limites que peuvent rencontrer ces praticiens, limites qu'eux-mêmes et elles-mêmes nous ont partagées à travers les entrevues. Dans cette section, nous aimerions discuter ces éléments, et ce, dans le but de nous permettre d'approfondir et poursuivre notre réflexion sur ces pratiques et émettre quelques recommandations.

#### *5.3.1 Développement de l'esprit critique*

Un aspect qui est ressorti à travers les réflexions des professionnels(les), mais qui est moins ressorti à travers les pratiques et techniques utilisées par ceux-ci, est celui de favoriser le développement de l'esprit critique des LGB. À travers les entrevues et les rencontres de groupes, plusieurs ont souligné l'importance de favoriser le développement de l'esprit critique et la participation citoyenne chez les LGB. Par contre, à travers l'étude des pratiques, nous avons pu percevoir peu d'éléments dans l'intervention pour aller en ce sens. L'intervention mettra l'accent sur le développement de l'estime de soi, de l'affirmation de soi et du bien-être des participants(es). Une fois cela retrouvé, dans le contexte de pratiques d'*empowerment*, le processus d'intervention devrait chercher à aller plus loin, et à créer des contextes de dialogue qui favorisent les prises de conscience par rapport aux diverses formes d'oppression qui les entourent, de leurs sources et de leurs impacts. Puis, au fur et à mesure que ce processus se fait, favoriser la prise en charge des participants(es) à s'engager dans des actions pour transformer ces réalités personnelles, interpersonnelles et collectives.

Dans le cas des LGB, le développement de l'esprit critique est aussi lié au développement du bien-être. Comme l'a indiqué Ninacs (2003, p. 25), « [l]e développement d'une conscience critique serait requis pour surmonter les obstacles psychologiques, car elle permet de comprendre que les problèmes ne sont pas tous individuels, ni dans leurs causes ni dans leurs solutions. » En ce sens, favoriser le développement de l'esprit critique chez les LGB leur permettra de comprendre les difficultés qui leur appartiennent individuellement (image de soi, préjugés, etc.) et de comprendre les enjeux extérieurs, qui appartiennent aux autres, en lien avec l'homophobie et l'hétérosexisme, ainsi que de comprendre les impacts de ces enjeux sur leur vie. Développer l'esprit critique permet de comprendre les sources des problèmes, leurs conséquences, les pistes de solution, et aussi de comprendre la responsabilité personnelle et collective de ces problèmes et de leurs solutions.

À notre connaissance, il existe peu d'outils qui cherchent à expliquer et à favoriser les cheminements critiques spécifiques des personnes LGB. Les méthodes utilisées pour favoriser ce cheminement critique doivent être adaptées au contexte de l'orientation sexuelle et de l'homophobie. En ce sens, ici lorsque nous parlons d'oppression envers l'orientation sexuelle nous parlerons des formes subtiles et moins subtiles d'oppression que les LGB ont subi ou subissent dans leurs divers milieux de vie. Ainsi, un rôle important des professionnels(les), est celui de favoriser ce processus réflexif, souvent par le dialogue, sur les diverses expériences personnelles en lien avec l'homophobie et l'hétérosexisme. Cet élément devrait se retrouver au centre des pratiques, tout comme celui de l'estime de soi et du développement d'outils. Faire cela permet aux LGB de mieux comprendre les phénomènes qui ont des impacts sur leurs réalités et en comprenant ces phénomènes se positionner par rapport à ceux-ci et choisir d'agir ou non pour changer ces réalités. Ce processus leur permet d'acquérir un pouvoir intérieur, celui de mieux comprendre les phénomènes, et par cela, leur permet de développer les bases pour développer des outils pour faire face à leurs diverses difficultés.

### 5.3.2 Groupe de discussion pour professionnels(les)

Écouter et rencontrer ces divers professionnels(les) à travers les entrevues et les rencontres de groupe a soulevé différentes interrogations sur le développement des pratiques d'aide aux LGB. Ces professionnels(les) ont souvent développé ces pratiques à travers leur expérience terrain. Plusieurs ont un vécu comme LGB et peuvent utiliser ce bagage d'expériences pour comprendre et aider d'autres LGB, parfois ce bagage peut représenter un obstacle. Pour les autres, en plus d'apprendre ce métier, ils et elles doivent se familiariser avec les réalités et les difficultés de ces populations.

Parmi les professionnels(les) LGB, ceux et celles qui ont fait un cheminement personnel et/ou qui ont participé à un ou des services semblent avoir une longueur d'avance sur les autres. En ce sens, une personne qui a vécu un cheminement d'émancipation et d'*empowerment*, qui a développé son sens critique et des outils d'adaptation, semble être mieux outillée pour aider d'autres personnes dans ce même processus. L'*empowerment* est un processus parfois difficile à comprendre et intégrer. Une des meilleures façons de faire cela est probablement d'en avoir une expérience personnelle. Cette expérience servira de base qui permettra de mieux comprendre les principes en lien avec cette approche, et permettra de mieux comprendre le processus à développer à travers le travail avec des populations.

Ward et Mullender (1994) suggèrent aux professionnels(les) de se joindre à d'autres à travers des groupes de discussion. Ceux-ci soulignent que les professionnels(les) sont souvent isolés et souvent mal compris dans leurs rôles. Participer à un groupe de discussions permettrait aux professionnels(les) d'éviter certaines difficultés liées à cet isolement et dans plusieurs cas cela leur permettrait d'augmenter leurs connaissances et capacités. En ce sens, nous croyons qu'il serait pertinent pour les professionnels(les) qui travaillent auprès des LGB de poursuivre un processus de dialogue et d'*empowerment* entre eux et elles. Ce processus leur permettrait d'échanger sur leurs pratiques, de développer leur esprit critique, des compétences et du pouvoir. De plus, vivre cette expérience comme professionnel(le) pourrait renforcer leur compréhension des pratiques d'*empowerment* et des pratiques auprès des LGB.

Dans les dernières années, il y a eu une expérience similaire qui a été mise en place pour les professionnels(les) qui travaillent auprès des LGB dans la région de Québec. Ces rencontres étaient animées par un professionnel avec plus d'expérience. Elles se tenaient une fois par mois et duraient un après-midi entier. Lors de ces rencontres, les professionnels(les) étaient invités à discuter des situations spécifiques d'intervention qu'ils et elles avaient vécues. Ces rencontres ont permis aux professionnels(les) de prendre un recul par rapport à leurs pratiques, d'échanger, de développer une solidarité entre eux, et de poursuivre leur développement professionnel. Il est assez récent qu'il y ait des pratiques professionnels(les) auprès des LGB. Les professionnels(les) qui s'y aventurent, développeront directement dans l'action les pratiques auprès de ces populations. Se joindre à un groupe de professionnels(les) leur permettrait d'accéder à plusieurs connaissances expérientielles et ainsi de se donner collectivement des outils pour réaliser leur travail.

### *5.3.3 Vers l'action collective et la défense des droits*

À travers les pratiques des professionnels(les) que nous avons rencontrés, l'intervention collective et la défense des droits semblent prendre une place moins importante par rapport aux autres types d'intervention. Un professionnel nous a partagé qu'il aimerait que les organisations et les professionnels(les) soient « plus audacieux », « plus vites à dénoncer les choses » et plus « penchés sur la défense des droits » (5). Bon nombre des projets auprès des LGB ont des implications collectives. Pensons à l'organisation d'activités importantes lors de la journée de lutte contre l'homophobie, à l'accompagnement de projets scolaires, aux démarches liées à la reconnaissance politique pour obtenir le financement nécessaire au fonctionnement d'un organisme, etc. Nous croyons que les intervenants(es) pourraient profiter davantage du développement d'outils d'intervention collective et que les organisations pour LGB auraient avantage à donner une place plus importante à ces interventions. Pour réaliser cela, la valeur de justice sociale auprès des professionnels(les) est essentielle : « Sans une valeur centrale de justice sociale, la pratique du travail social ne peut pas intégrer l'action sociale et le changement social à l'intérieur des pratiques courantes. »

(traduit de Breton, 2006, p. 34) En ce sens, les pratiques resteront centrées sur les enjeux individuels du changement et d'adaptation, sans toucher aux enjeux collectifs.

Ici l'action collective peut s'amorcer directement du vécu des personnes LGB. Prenons un exemple concret qui a marqué les pratiques du Réseau des Alliés de la région de Québec. Une professionnelle au cégep F.X. Garneau de la région de Québec a reçu comme mandat de créer un service pour les étudiants(es) LGB. Celle-ci a débuté par la création d'un groupe de soutien qui se réunissait une fois par semaine et par l'organisation d'activités de socialisation. Après quelque temps d'activités, quelques participants(es) au groupe de discussion ont partagé de vivre des situations spécifiques et parfois complexes de discrimination au cégep. Devant cela, les participants(es) au groupe, accompagnés de cette professionnelle, ont poursuivi leurs réflexions et ont commencé à explorer les pistes de solution. Leur choix s'est arrêté sur la création d'un comité qui allierait des professeurs, professionnels(les) et étudiants(es) du cégep ouverts et désireux d'aider à améliorer le climat d'ouverture aux diversités et à lutter contre l'homophobie. Les étudiants(es) et la professionnelle ont ciblé des professeurs et des professionnels(les) qui pourraient être intéressés par un tel projet et les ont invités à une rencontre pour présenter leur situation et leur idée d'action. Un comité, alliant les professeurs, professionnels(les) et étudiants(es), fût ainsi formé. Ce comité se rencontre tous les mois et se donne pour mandat de discuter de la diversité sexuelle au cégep, de l'homophobie et de l'hétérosexisme, et de discuter d'activités et d'actions qui peuvent être réalisées afin d'améliorer la situation. Ce comité a fait preuve d'une grande efficacité. Les étudiants(es) LGB peuvent partager leurs réalités et les difficultés qu'ils et elles rencontrent, participer à un processus de changement social et ainsi graduellement développer un sentiment de sécurité et de pouvoir dans leur cégep. Puis, les travailleurs peuvent, en écoutant les expériences des étudiants(es) être sensibilisés aux difficultés qu'ils et elles peuvent rencontrer et ainsi améliorer leur compréhension du vécu de ces étudiants(es). Ensemble, les travailleurs et étudiants(es), peuvent choisir des actions afin de lutter contre l'homophobie et améliorer des conditions pour les LGB du cégep.

À travers cet exemple on voit que le rôle du professionnel n'est pas de faire le travail à la place des participants(es), mais de joindre ses forces à ceux-ci afin de les aider dans leurs

réflexions et leurs choix d'actions, et de faire ce cheminement réflexif et ces actions avec eux et elles. Cet exemple reflète bien comment ce qui est vécu par un groupe de LGB peut graduellement se transformer en une intervention qui touchera l'ensemble des personnes et aura un impact significatif sur le bien-être des LGB.

Il serait intéressant d'approfondir les pratiques d'actions collectives, car les quelques exemples qui ont été notés lors des entrevues, soit principalement des projets scolaires, ont rapidement eu des impacts positifs, significatifs, et ce pour un faible coût social et économique. Les projets communautaires, les actions collectives ont une plus grande portée, car ces projets et actions peuvent avoir des impacts positifs dans les communautés hétérosexuelles tout comme pour les communautés LGB, et ainsi graduellement changer le problème structurel. Il est essentiel de ne pas oublier que l'homophobie et l'hétérosexisme sont aussi des problèmes collectifs et structurels qui demandent des solutions collectives et structurelles (Lee, 2001). Ainsi, une étape essentielle des pratiques sociales pour venir en aide aux personnes LGB est de développer et de multiplier des pratiques qui rejoignent cette dimension.

Ces pratiques n'ont pas besoin de se substituer aux pratiques individuelles. Bien au contraire, elles peuvent travailler en synergie avec celles-ci et s'influencer : « L'engagement dans le changement social peut favoriser la guérison personnelle, et la guérison personnelle peut favoriser l'action sociale; les deux peuvent se produire simultanément. » (Breton, 2006, p.35) Ainsi, favoriser une telle synergie dans les pratiques auprès des LGB permet de réaliser deux tâches importantes, soit d'un côté favoriser l'émancipation des LGB et d'un autre favoriser un changement social.



## CONCLUSION

Au cours des trente dernières années, le discours sur l'homosexualité et la bisexualité a graduellement changé. De nos jours, l'homosexualité et la bisexualité ne sont plus vues comme un problème, comme une maladie ou une pathologie. Le problème est maintenant l'homophobie et l'hétérosexisme. Le discours a ainsi radicalement changé et les pratiques reflètent ce changement. Ainsi, la dernière décennie a marqué le développement et le renouveau des pratiques sociales auprès des LGB au Québec. À travers cette période nous avons pu voir la naissance de plusieurs organismes et services, et nous avons pu voir l'émergence de modèles de pratiques auprès de ces populations. Dans le développement de ces pratiques au Québec, la perspective d'*empowerment* a joué un rôle important, souvent central.

Il reste de nombreux défis pour parler d'une pleine acceptation de la diversité sexuelle dans les divers milieux de notre société. Lorsqu'existent, les organismes et projets pour LGB sont souvent sous-financés et fragiles. Plusieurs milieux et organisations de la santé, des services sociaux et de l'éducation continuent d'ignorer les besoins des LGB et parfois vont même jusqu'à alimenter les préjugés. L'absence de services est un problème important pour les LGB, ceux-ci se retrouvent trop souvent isolés et vivent diverses difficultés liées à l'homophobie et l'hétérosexisme qui les entourent. L'*empowerment* est une approche fort intéressante dans ce contexte. Elle propose aux personnes de transformer leur vie et leur société à la fois. Ainsi, la transformation personnelle devient un moteur de transformation sociale qui pourra avoir à son tour un impact positif sur le développement de services.

Par cette recherche nous avons voulu approfondir et explorer comment les pratiques sociales liées à la perspective d'*empowerment* peuvent être expliquées et mises en place dans le contexte de l'aide auprès des LGB. L'objectif était large, car les pratiques d'*empowerment* sont très vastes et elles peuvent prendre de multiples formes. En ce sens, nous ne croyons pas avoir réussi à répondre entièrement à cet objectif et il reste encore de nombreux angles qui mériteraient d'être étudiés. Par contre, nous croyons avoir porté un regard intéressant sur les pratiques de ces professionnels(les) rencontrés et ainsi avoir contribué à la compréhension et à l'évolution de ces pratiques. Nous croyons que les pratiques d'*empowerment* ont joué un

rôle essentiel dans le développement des services pour les LGB au Québec et que très peu de recherches se sont intéressées à ce sujet. Il serait donc avantageux de poursuivre les réflexions et recherches sur ces pratiques.

Un élément clé de cette recherche a été de trouver une méthodologie qui nous permettait d'atteindre nos objectifs. D'abord, les entrevues nous ont permises de jeter un premier regard sur l'expérience, les pratiques et les réflexions des professionnels(les). Puis, les rencontres de groupe nous ont permis de proposer à un groupe de professionnels(les) de s'impliquer dans la construction de ce modèle. Lors des rencontres de groupe, les professionnels(les) ont été invités à décrire leurs pratiques, et, à travers le dialogue, ils et elles ont été amenés à confronter leurs opinions et à faire des choix. Cet exercice s'est avéré fort stimulant et intéressant pour les professionnels(les) qui y voyaient une occasion de prendre un recul sur leur travail et de contribuer très concrètement à l'évolution des pratiques. Les résultats de cet exercice sont bien enrichissants. Les rencontres de groupes auront permis de définir quelques éléments centraux de cette recherche comme les étapes d'intervention et les principes d'intervention. Puis, à travers l'analyse, nous avons cherché à aller un peu plus loin, et nous avons proposé une nouvelle définition des pratiques d'*empowerment* auprès des LGB et une explication de celle-ci. En somme, le processus nous a permis de jeter les prémisses d'un modèle et de dégager des principes des pratiques d'*empowerment* auprès des LGB qui se veulent concrètes, accessibles et représentatives des pratiques et réflexions qui nous ont été partagées.

Les professionnels(les) que nous avons rencontrés ont des parcours remarquables. Ils ont souvent un vécu personnel comme LGB et ont choisi d'aider les LGB dans leur acceptation, ou bien, ils sont hétérosexuels(les) et se sont sentis interpellés comme Allié envers ces populations. À travers leur travail, ils et elles ont créé au fur et à mesure divers services et organismes adaptés aux réalités et aux besoins des LGB. Dans le développement de ces pratiques, l'idée n'était pas de repartir à zéro, mais de s'inspirer des pratiques déjà existantes et de les adapter aux réalités et besoins des LGB. Ces stratégies trouvent leurs fondations dans des principes parallèles à ceux de l'*empowerment*. Ces professionnels(les) ont mis l'accent dans leurs pratiques sur : l'estime de soi afin de contrer l'homophobie intériorisée;

développer des espaces sans oppression afin de briser l'isolement; et, développer les forces de ces personnes afin de favoriser leur participation à la construction d'une société plus ouverte.

Il est essentiel de poursuivre le développement de la réflexion autour des pratiques auprès des LGB. Comme nous avons pu le voir dans cette recherche, les professionnels(les) peuvent jouer un rôle important dans ce développement. Malgré le nombre grandissant de projets, services et organismes auprès de ces populations, les pratiques auprès des LGB ont été peu étudiées au Québec. Il serait donc intéressant de réaliser de nouvelles recherches et réflexions sur les pratiques auprès des LGB. Ces recherches pourraient avoir un impact important sur l'évolution de notre société vers une plus grande ouverture et inclusion.

Pour notre part, nous aimerions poursuivre en créant un guide des pratiques d'*empowerment* auprès des lesbiennes, gais et bisexuels(les) à l'usage des professionnels(les). Ainsi, une suite logique à cette recherche est de retourner sur le terrain de la pratique et de vérifier si les éléments qui ont été développés dans cette recherche peuvent réellement aider le travail des professionnels(les).

Encore une fois, nous aimerions souligner le travail essentiel des professionnels(les) que nous avons rencontrés. Ceux-ci représentent un espoir important pour le bien-être des populations LGB. Ces professionnels(les) sont présentement en train de développer, directement dans l'action, des modèles de services qui, nous espérons, pourront inspirer la création de nombreux projets pour les LGB d'ici et d'ailleurs.

## BIBLIOGRAPHIE

- (2003), *Guidelines for psychotherapy with Lesbian, Gay, and Bisexual People*, American Psychological Association, tiré de : [www.apa.org/pi/lgbc/guidelines.html](http://www.apa.org/pi/lgbc/guidelines.html).
- Appleby, George Alan et Anastas, Jeane W. (1998). *Not just a passing phase : Social work with Gay, Lesbian, and Bisexual People*. New York, Columbia University Press, 490 p.
- Badinter, Elisabeth. (1992). *XY de l'identité masculine*. France, Odile Jacob, 319 p.
- Banks, Christopher. (2003). *The cost of homophobia, Literature Review of the Human Impact of Homophobia in Canada*. Saskatoon, Gay and Lesbians Health Services, 72 p.
- Beaulieu, Alexandre et Martin, Daniel. (2001). *Intervention pour contrer l'homophobie en milieu scolaire – Revue de littérature*. Montréal, Commission scolaire de Montréal, 41p.
- Berthelot, Pierre. (1995). *Jeunes homosexuels masculins : rapport d'une recension d'écrits*. Québec, Équipe de recherche CQRS sur les MTS et le SIDA et Centre de Santé Publique de Québec, 81 p.
- Borrillo, Daniel. (2001). *L'homophobie*. 2<sup>ème</sup> édition, Que sais-je?, Paris, Presses universitaires de France, 127p.
- Breton, Margot. (1999). *Sharing Power*. Journal of Progressive Human Services, Vol 10 (1), The Haworth Press, p. 33 à 51.
- Breton, Margot. (2006). *Path Dependence and the Place of Social Action in Social Work Practice*. Social Work with Groups, Vol. 29 (4), The Haworth Press, p. 25 à 44.
- Brotman, Shari, Ryan, Bill et Robert Cormier. (2003). *The Health and Social Service Needs of Gay and Lesbian Elders and Their Families in Canada*. The Gerontologist, Vol. 42, No. 2, p, 192 à 202.
- CQCS. (2001). *Pour une nouvelle vision de l'homosexualité : Intervenir dans le respect de la diversité des orientations sexuelles*. Guide du participant. 203 p.
- Castaneda, Marina. (1999). *Comprendre l'homosexualité : Des clés, des conseils pour les homosexuels, leurs familles, leurs thérapeutes*. Paris, Éditions Robert Lafont, 348 p.
- Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec. (1994). « *De l'illégalité à l'égalité* » *Rapport de consultation publique sur la violence et la discrimination envers les gais et lesbiennes*. Montréal, 139 p.

- Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec. (2007). *De l'égalité juridique à l'égalité sociale : vers une stratégie nationale de lutte contre l'homophobie*. Montréal, 107 p.
- Demczuk, Irène. (2003). *Démystifier l'homosexualité, ça commence à l'école – Guide pédagogique*. Montréal, GRIS-Montréal, 120 p.
- Demczuk, Irène, Dorais, Michel, Peers, Linda et RYAN, Bill. (1998). *Adapter nos interventions aux réalités homosexuelles – Volet jeunes, leurs familles et leurs milieux de vie*. Montréal, Direction de la Santé Publique, 129 p.
- Dorais, Michel et Éric Verdier. (2005). *Sains et saufs – Petit manuel de lutte contre l'homophobie à l'usage des jeunes*. Montréal, VLB éditeur, 166 p.
- Dorais, Michel. (2000). *Mort ou fif : la face cachée du suicide chez les garçons*. Montréal, VLB éditeur, 110 p.
- Dorais, Michel. (1994). « La recherche des causes de l'homosexualité : une science-fiction? ». Tiré de Welzer-Lang, Daniel, Dutey, Pierre et Dorais, Michel. *La peur de l'autre en soi, du sexisme à l'homophobie*. Québec, VLB éditeur, 302 p.
- Emond, Gilbert et Janik Bastien. (2008). *Rapport de recherche : L'homophobie pas dans ma cour!*. Montréal, GRIS-Montréal, 148 p.
- Fone, B. (2000). *Homophobia: A History*. New York, Metropolitan Books.
- Fournier, Lorraine. (2007). *Sortons l'homophobie du placard... et de nos écoles secondaires*. Québec, Conseil permanent de la jeunesse, 128p.
- Gouvernement du Québec. (1997). *L'adaptation des services sociaux et de santé aux réalités homosexuelles*. Ministère de la Santé et des Services sociaux, Québec, 33 p.
- Grenier, Alain. (2005). *Jeunes, homosexualité et écoles – Enquête exploratoire sur l'homophobie dans les milieux jeunesse de Québec*. GRIS-Québec, Québec, 135 p.
- Greywolf, Diana S. (2006). *Social Support, Sexual Identity Development Stage, Internalized, and External Homophobia in Lesbian, Gay, Bisexual Youth*. Waden University, 123 p.
- Gustavsson, Nora S. et Ann E. MacEachron. (1998). Violence and lesbian and gay youth. p. 41 à 50. Tiré de Sloan, Lacey M. (1998) *Violence and social injustice against lesbian, gay and bisexual people*. New York, Haworth press inc., 131 p.
- Hunter, Ski et Hickerson, Jane C. (2003). *Affirmative practice : Understanding and working with gay, bisexual, and transgender persons*. Washington, D.C., National Association of Social Workers, 417 p.

- Jalbert, Yves. (1999). *La Santé gaie : connaissances actuelles et actions futures*. Recension des écrits, Santé Canada, 33p.
- Jalbert, Yves. (1998). *Processus de sortie, perception du risque face au sida et utilisation des services de santé chez de jeunes homosexuels âgés de 16 à 20 ans de Montréal*. Thèse de doctorat en santé communautaire, Université de Montréal, 381 p.
- Joyal, Isabelle. (2007). *Comment créer votre Comité Allié! Un guide pédagogique*. Québec, GRIS-Québec, 69 p.
- Kaufman, G., et L. Raphael. (1996). *Coming out of shame: transforming gay and lesbian lives*. New York, Doubleday.
- Kosciw, Joseph G. et Elizabeth M. Diaz. (2006) *The 2005 National School Climate Survey*. New York, Gay, Lesbian and Straight Education Network (GLSEN), 98 p.
- Laverack G. et N. Wallerstein. (2001). Measuring community empowerment: a fresh look at organizational domains. *Health Promotion International*, Vol. 16, No. 2, p. 179 à 185.
- Lavoie, Mathieu. (2005). *Créer un environnement sécuritaire pour les membres de la diversité sexuelle – Guide pédagogique à l'intention des milieux de la santé, des services sociaux, de l'éducation et des organismes communautaires*. Québec, GRIS-Québec, 85p.
- Le Bossé, Yann. (2004). De l'« habilitation » au « pouvoir d'agir » : vers une appréhension plus circonscrite de la notion d'*empowerment*. *Nouvelles Pratiques Sociales*, Vol. 16, no. 2, p. 30 à 51.
- Lee, Judith A. B. (2001). *The empowerment approach to social work practice : Building the beloved community*. New York, Columbia University Press, 517 p.
- Mallon, Gerald P. (1998). *Foundations of social work practice with lesbian and gay persons*. New York, The Haworth Press, 298 p.
- Mayer, Ouellet, Saint-Jacques, Turcotte, et collaborateurs, *Méthodes de recherche en intervention sociale*, Québec, Gaëtan morin éditeur, 2000, 409 p.
- Ninacs, William A. (2003). *L'empowerment et l'intervention sociale*. Montréal, Centre de documentation sur l'éducation des adultes et de la condition féminine, 46 p.
- Northridge, M.E., McGrath, B.P. et S. Q. Krueger. (2007). *Using Community-Based Participatory Research to Understand and Eliminate Social Disparities in Health for Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Populations*. The Health of Sexual Minorities : Public Health Perspectives on Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Populations. I. H. Meyer and M. E. Northridge(director). Springer, US. 732 p.
- Pharr, Suzanne. (1997). *Homophobia – A Weapon of Sexism*. Berkeley, Chardon Press, 125 p.

- Ray, N. (2006). *Lesbian, gay, bisexual and transgender youth: An epidemic of homelessness. Executive summary*. National Gay and Lesbian Task Force Policy Institute. National Coalition for the Homeless. 7p.
- Ryan, Bill et Frappier, Jean-Yves. (1994). Quand l'autre en soi grandit : les difficultés à vivre l'homosexualité à l'adolescence. p. 238 à 251. Tiré de *La peur de l'autre en soi : du sexisme à l'homophobie*. Sous la direction de Daniel Welzer-Lang, Pierre Dutey et Michel Dorais, Montréal, VLB éditeur, 302 p.
- Ryan, Bill. (2003). *Nouveau regard sur l'homophobie et l'hétérosexisme au Canada*. Montréal, Société canadienne du sida, 102 p.
- Simon, Gail et Whitfield, Gwyn. (1995). What are we affirming in Gay Affirmative Psychology and Therapy?. Document présenté lors de : Association of Lesbian, Gay and Bisexual Psychologies Conference. 16 et 17 septembre 1995, Londres, University of Nottingham, The Pink Practice.
- Tremblay, Nicole, Julien, Danielle et Élise Chartrand. (2007). *L'adaptation des jeunes gais, lesbiennes ou personnes bisexuelles et de leurs parents dans le contexte urbain et régional*. p. 115 à 139. Tiré de: Julien, Danielle, Lévy, Joseph J. et coll. (2007). *Homosexualité : Variations régionales*. Montréal, Presses de l'Université du Québec, 268 p.
- Tully, Carol T. (2000) *Lesbians, Gays, and the Empowerment Perspective*. New York, Columbia University Press, 303 p.
- Ward, Dave et Mullender, Audrey. (1994). *Self-Directed Groupwork : users take action for empowerment*. London, Whiting & Birch Ltd, 194 p.
- Welzer-Lang, Daniel. (1994). L'homophobie : la face cachée du masculin. p. 13-91. Tiré de D. Welzer-Lang, P. Dutey et M. Dorais (dir.), *La peur de l'autre en soi. Du sexisme à l'homophobie*, Montréal, VLB Éditeur.

Sites web consultés

[www.homophobie.org](http://www.homophobie.org) - 26 février 2008

[www.statcan.ca](http://www.statcan.ca) - 4 mars 2008



## **ANNEXE A**

### **PROFESSIONNELS(LES) ET ORGANISMES AYANT PARTICIPÉ À CETTE RECHERCHE**

### **Professionnels(les) et organismes ayant participé à cette recherche**

**Erik Bisson**, Intervenant et responsable du projet Jeunesse Idem, organisme pour jeunes Allosexuels(les) entre 14 et 25 ans de la région de l'Outaouais. Il milite activement en faveur de l'équité des droits de la communauté allosexuelle depuis plus de 10 ans.

**Sarah Blumel**, Cooordonnatrice au Projet 10. Elle a fait des études en théâtre à Concordia avant de faire un baccalauréat en travail social à McGill.

**Louis-David Bourque**, Organisateur communautaire, animateur/intervenant.

**Vincent Chouinard**, Agent de projet et intervenant communautaire à MIELS-Québec, responsable du projet PRISME-Québec.

**Philippe De Carufel**, Agent de projet et intervenant communautaire, MIELS-Québec.

**Gérald Julien**, Intervenant de proximité à Séro Zéro, responsable du volet Ateliers.

**Guy Lefebvre**, Coordonnateur, organisme GRIS-Québec.

**Marilyn Lessard**, Intervenante sociale à GRIS-Québec, responsable des activités de démystification.

**Julie Pelletier, Sexologue**, Agent de programmation et de recherche, conceptrice du programme E.S.P.A.R. et membre active du Réseau des Alliés(es) de la région de Québec, Direction régionale de santé publique de la Capitale-Nationale.

**Bill Ryan**, travailleur social, chercheur et andragogue, est professeur adjoint à l'École de service social de l'Université McGill à Montréal et formateur pour le Ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec.

**Mylène St Pierre**, sexologue (Bacc.), elle a travaillé au Projet 10 en tant qu'administratrice et intervenante et depuis les trois dernières années, a été la coordonnatrice du programme de pairs aidants du 2110 : Le Centre Concordia Contre L'oppression des Genres.

**GRIS-Québec**

Organisme d'éducation et de sensibilisation, GRIS-Québec fait la promotion d'une vision positive de l'homosexualité et de la bisexualité en offrant des activités de démystification dans les écoles et les milieux jeunesse, un espace sécuritaire (L'accès) et des groupes de discussion aux jeunes, ainsi qu'en faisant la lutte à l'homophobie notamment par la mise en place d'un Réseau des Alliés.

363, rue de la Couronne, bureau 201  
 Québec (Québec) G1K 6E9

Téléphone: (418) 523-5572  
 Courriel: [gris@grisquebec.org](mailto:gris@grisquebec.org)  
 Site web: [www.grisquebec.org](http://www.grisquebec.org)

**Jeunesse Idem**

Jeunesse Idem est un organisme d'aide et de soutien pour les jeunes gais, lesbiennes, bisexuels(les) et en questionnement entre 14 et 25 ans de la région de l'Outaouais. Il offre aux jeunes divers services, soutien individuel, groupes de discussion et activités. De plus, l'organisme offre des ateliers de sensibilisation à la diversité sexuelle dans les milieux jeunesse de la région.

109, rue Wright, suite 003  
 Gatineau (Québec) J8X 2G7

Téléphone : (819) 776-1445 ou sans frais 1-877-776-1445  
 Site web : [www.jeunesseidem.com](http://www.jeunesseidem.com)

**MIELS-Québec et PRISME-Québec**

MIELS-Québec (Mouvement d'information et d'entraide dans la Lutte contre le Sida), est un organisme communautaire fondé en 1986 afin de répondre aux enjeux soulevés par VIH-sida. MIELS-Québec axe ses services sur le maintien dans la communauté, les liaisons avec les communautés, et la vie communautaire. Depuis 1998, MIELS-Québec soutient PRISME-Québec. Ce programme offre un service d'accueil, de référence et d'accompagnement individuel entre pairs à l'intention des hommes qui ont des interrogations ou qui éprouvent des difficultés en lien avec leur orientation sexuelle. PRISME-Québec offre également des groupes de discussion pour les hommes homosexuels, bisexuels ou en questionnement de plus de 25 ans.

281, Chemin Sainte-Foy  
 Québec (Québec) G1R 1T5

Téléphone : (418) 649-1720

Courriel : [miels@miels.org](mailto:miels@miels.org)

Site web : [www.miels.org](http://www.miels.org)

### **Projet 10**

Projet 10 travaille à promouvoir le bien-être personnel, social, sexuel et mental des jeunes et adultes lesbiennes, gais, bisexuel(le)s, transgenres, transsexuel(le)s, bispirituel(le)s, intersexués et en questionnement agé(e)s entre 14 et 25 ans de la région de Montréal. Par la sensibilisation et à l'aide de la défense des droits ainsi qu'en utilisant l'approche de réduction des méfaits, Projet 10 vise à faciliter l'empowerment des jeunes au niveau individuel, institutionnel et dans la communauté par le biais de support envers les individus et les groupes qui vivent un entrecroisement d'oppression.

6, Weredale Park  
Montréal, (Québec) H3Z 1Y6

Téléphone: 514-989-4585  
Courriel: [questions@p10.qc.ca](mailto:questions@p10.qc.ca)  
Site web: [www.p10.qc.ca](http://www.p10.qc.ca)

### **Séro Zéro**

Action Séro Zéro est un organisme communautaire montréalais, actif depuis 1991, qui propose aux hommes gais, bisexuels ou ayant des relations sexuelles avec d'autres hommes divers services gratuits de promotion de la santé et de prévention du VIH/sida et des infections transmissibles sexuellement et par le sang (ITSS).

2075, rue Plessis, local 207 (Montréal)  
(coin Ontario, Métro Beaudry ou Sherbrooke)

Adresse postale :  
Action Séro Zéro, C.P. 246, Succ. C, (Montréal) H2L 4K1

Téléphone : 514-521-7778  
Site web : [www.sero-zero.qc.ca](http://www.sero-zero.qc.ca)

## **ANNEXE B**

### **ORDRES DU JOUR DES ENTREVUES DE GROUPE**

**Groupe de recherche : Pratiques et *empowerment* auprès des LGB**

Mercredi 24 octobre 2007, 13h30 à 16h30 (3h)

À GRIS-Québec, Québec

Matériel : ordinateur, micro, cahiers de bords, feuilles géantes, marqueurs

**1- Ouverture (15 minutes)**

- Présentation de la démarche de recherche : construction d'un modèle!
- Logistique : consentement éthique, horaire, micro, devoirs et journal de bord
- Principes de la recherche :
  - acteur-chercheur,
  - dialogue critique et philosophique,
  - confiance et confidentialité.

**2- Tour de table** - se présenter, motivation à participer à la recherche, et votre principale motivation à travailler dans ce domaine (10 minutes)

**3- Un pro auprès des LGB c'est quoi? (45 minutes)**

- Dessine-moi un pro LGB et un pro Hétéro!
- À tour de rôle, ajoutez un morceau au dessin et expliquez ce que symbolise ce morceau! (ex.: je dessine des yeux à l'affût de l'homophobie, car je crois qu'un professionnel devrait...);
- Discussion et débat (hétéro vs homo).

**Pause (15 min.)**

**4- Parcours d'intervention et cheminement des LGB (45 min.)**

Sur un continuum, dessinez le parcours des LGB et vos interventions, 1 pour GRIS et 1 pour PRISME.

**5- Enquête terrain cette semaine? (10 min.)**

- Vérification de votre vision d'un pro : Qu'est-ce que recherchent les LGB que vous rencontrez chez un professionnel?
- Vérification du parcours d'intervention : Que vivent les LGB que vous rencontrez? Quelle est votre intervention?
- 

**6- Question éthique et dévoilement! (10 min.)**

**7- Point ouvert**

- Prochaine rencontre : Construction d'un modèle d'intervention, local
- Avez-vous des questions, suggestions, commentaires?

**8- Fin de la rencontre**

**Groupe de recherche : Pratiques et *empowerment* auprès des LGB**

Mercredi 7 novembre 2007, 13h30 à 16h30

Matériel : ordinateur, micro, feuilles géantes, marqueurs

**1 – Ouverture**

Bonjour et comment ça va?

Présentation de la rencontre

**2- Retour sur dernière rencontre**

Est-ce qu'il y a des choses à lesquelles vous avez réfléchi depuis la dernière rencontre que vous aimeriez partager?

**3- Enquêtes terrain**

Retour sur les enquêtes terrain réalisées.

**4- Les phases d'intervention (individuel, groupe et collectif)**

À partir des tableaux amorcés la semaine dernière:

Approfondir sur les phases d'intervention et des services,

Approfondir sur les liens entre les phases,

Et prendre un moment pour discuter le côté collectif.

**5- Les principes d'intervention**

Jeu du consensus

**6- Enquête terrain et préparatifs pour la dernière rencontre****7- Fin**

**Groupe de recherche : Pratiques et *empowerment* auprès des LGB**

23 novembre 2007, 9h30 à 12h30

Matériel : ordinateur, micro, feuilles géantes, marqueurs

Documents : Modèle d'*empowerment*, résumé des rencontres

**1 – Ouverture**

Bonjour et comment ça va?

Présentation de la rencontre

**2- Retour sur dernière rencontre**

Est-ce qu'il y a des choses à lesquelles vous avez réfléchi depuis la dernière rencontre que vous aimeriez partager?

**3- Enquêtes terrain**

Retour sur les enquêtes terrain réalisées.

**4- Modèle d'*empowerment***

Présentation du modèle d'*empowerment* et discussion

**5- Résumé des deux premières rencontres**

Présentation du résumé et discussion de groupe

**6- Retour sur l'expérience de recherche****7- Fin**



**ANNEXE C**

**JEU DES PRINCIPES**

Québec, 7 novembre 2007

### **Groupe de travail mixte sur l'intervention auprès des LGB**

Madame, Messieurs,

Dans le cadre des travaux de la toute nouvelle politique de lutte contre l'homophobie, le premier ministre du Québec vous invite, en tant qu'experts(es), à faire partie d'un groupe de travail mixte pour la création d'un modèle d'intervention afin de venir en aide aux personnes homosexuelles et bisexuelles.

Ce modèle d'intervention viendra guider le travail d'un grand nombre de professionnels(les) dans la province et permettra de venir en aide à un très grand nombre de LGB. Ces professionnels(les) sont homosexuels(les), bisexuels(les), hétérosexuels(les) et autres. Ils et elles interviennent dans différents cadres, soit en intervention individuelle, intervention de groupe et intervention collective. Ils et elles rencontrent des vécus diversifiés chez les LGB, des jeunes, des adultes et des aînés. De plus, ces professionnels(les) cherchent aussi à lutter contre l'homophobie dans leurs divers milieux et dans la société québécoise.

Votre mandat est de déterminer les 8 principes d'intervention les plus importants pour venir en aide aux LGB. Ces 8 principes représenteront la base du modèle d'intervention québécois. Vous trouverez ci-joint une liste de principes d'intervention qui ont été inspirés de lectures d'un grand nombre de textes nord-américains et d'entrevues individuelles réalisées dans le cadre d'une recherche québécoise à Montréal, Gatineau et Québec auprès de 6 professionnels(les).

Vous avez le droit d'utiliser cette liste, vous avez le droit de modifier ces principes et vous avez le droit de créer des principes d'intervention en dehors de cette liste.

***Mise en garde!!!*** Un principe doit contenir seulement un principe, ou une idée générale. On ne peut pas présenter deux principes dans le même énoncé. Celui-ci doit être modifié, fusionné et ne donner qu'un seul principe.

***Consensus!*** Le gouvernement du Québec vous demande de faire consensus sur la question, et ce, afin d'éviter toute tension ou conflits provinciaux ou internationaux! Nous désirons un Québec uni! C'est-à-dire que vous devrez êtres tous et toutes d'accord sur le produit final.

C'est à vous de déterminer votre fonctionnement de groupe!

Le sors de la diversité sexuelle du Québec repose sur vos épaules! Bonne chance! Et au nom de la nation québécoise, je vous remercie de votre dévouement à la cause!

Premier ministre du Québec

1. **Vision diversifiée:** Les professionnels(les) devraient offrir une vision la plus large possible de ce que peut vouloir dire être LGB, donner un système de valeurs large, des connaissances diversifiées, et diverses possibilités d'expérimentation.
2. **L'homophobie et l'hétérosexisme sont destructeurs :** Les professionnels(les) doivent reconnaître l'impact de l'homophobie et de l'hétérosexisme et reconnaître l'importance de remettre en questions ces phénomènes néfastes. Ceux-ci devraient être remis en questions par les professionnels(les), les LGBT et les hétérosexuels(les)
3. **Pouvoir de choisir :** Reconnaître que les LGB sont eux-mêmes et elles-mêmes les mieux placés pour trouver leurs réponses à leurs situations. Le rôle du professionnel est d'encourager l'autonomie de choix et d'aider ce processus, soit en offrant les outils nécessaires pour leur permettre de prendre des choix éclairés devant les diverses situations complexes qu'ils et elles peuvent rencontrer. Les LGB prennent pouvoir sur leur réalité eux-mêmes et elles-mêmes, les professionnels(les) facilitent ce processus.
4. **Encourager à agir :** Encourager les LGB à agir lorsque cela est possible pour faire changer les choses, à prendre position dans leur vie et ne pas prendre pour acquis les avancements politiques, car ils restent fragiles, mais les encourager à militer pour que les choses continuent à s'améliorer.
5. **Favoriser de la solidarité entre les LGB :** Pour que les LGB ensemble brisent leur isolement, se créent une chimie et une énergie qui favorisera leur entraide et leur pouvoir. « Je vais t'écouter, tu vas m'écouter, pis on va passer à travers ça ensemble ».
6. **Favoriser l'honnêteté dans l'intervention :** Afin de réussir à aider les LGB rencontrés, il doit y avoir une base d'honnêteté et un désir de collaboration des deux parties. « Moi jamais je joue un jeu, je suis toujours réel, moi ce que tu vois c'est moi, si tu me remplis de *bullshit*, ben c'est avec ça que je travaille. Si tu veux me dire ce qui est la réalité, c'est avec ça qu'on travaille. Moi je vais toujours être vrai avec toi, toi faut toujours que tu sois vrai avec moi si tu veux que je t'aide ». Ainsi, une base au processus de collaboration et au processus d'aide est l'honnêteté, « la vérité aide eux-mêmes ».
7. **Estime de soi et affirmation de soi :** L'intervention doit favoriser une meilleure estime de soi et affirmation de soi. Reconnaître qu'une personne LGB qui a une faible estime de soi aura plus de difficulté à vouloir améliorer sa situation.
8. **Reconnaître la complexité du vécu des LGB :** Les professionnels(les) doivent maintenir une vision qui tient compte de la complexité du vécu des LGB en lien avec l'homophobie et l'hétérosexisme, soit en tenant compte : de l'histoire de l'homophobie et de l'histoire des communautés LGB; des diverses formes d'homophobie rencontrées; de la double discrimination que vivent plusieurs groupes (femmes, minorités culturelles, etc.); des enjeux politiques et culturels; etc.

9. **Relations égalitaires** : Les professionnels(les) devraient chercher à établir des relations de réciprocité et de collaboration avec les LGB qu'ils et elles rencontrent.
10. **Dans leurs mots** : Les professionnels(les) devraient encourager les LGB qu'ils et elles rencontrent à donner leurs opinions, s'expriment sur leurs vécus, trouvent leurs explications, dans leurs mots.
11. **Faire partie d'un groupe** : Le groupe joue un rôle important, lieu de normalisation, il donne aux individus l'opportunité de partager leurs expériences, briser leur isolement et l'opportunité de développer du pouvoir (une énergie) et leur solidarité. Le groupe donne un pouvoir aux individus qui à leur tour leur permet d'accomplir de grands pas comme le *coming out*. Les LGB ont besoin de travailler ensemble pour développer leur pouvoir (*empowerment*);
12. **Détricoter l'homophobie intériorisée**: L'intervenant(e) cherchera à aider les participants à déconstruire leur homophobie intériorisée, pour qu'ils puissent retrouver une estime de soi positive et ainsi adopter des comportements positifs et sécuritaires. L'homophobie intériorisée est comme un poison qui est à l'intérieur de soi, mais qui n'est pas soi. Ce poison vient des autres, de la famille, de la société. Ce poison doit être remis en question afin de favoriser un plein épanouissement.
13. **Développer des outils et des connaissances** : Offrir des outils et des connaissances aux LGB en lien avec l'orientation sexuelle, pour qu'ils et elles utilisent ces éléments afin de s'actualiser.
14. **Citoyen critique** : Favoriser chez les LGB une prise de conscience du problème de l'homophobie et de l'hétérosexisme et les aider à prendre conscience de leur rôle par rapport à ce problème et dans la construction d'une société plus ouverte.
15. **Favoriser le dialogue critique**: C'est à travers le dialogue que les LGB et les hétérosexuels peuvent prendre conscience du phénomène de l'homophobie et de l'hétérosexisme. Le dialogue permet de développer l'esprit critique et de prendre conscience des phénomènes d'oppression.
16. **Créer des espaces sans oppression**: Le rôle des professionnels(les) est de favoriser la création de milieux qui sont ouverts et exempts des diverses formes d'oppression (homophobie, sexismes, racismes, etc.) où les LGB peuvent être réellement eux-mêmes et elles-mêmes.
17. **Donner du pouvoir** : Les professionnels(les) chercheront à donner du pouvoir aux participants(es), soit en leur permettant de contribuer à l'organisation et à la réalisation d'activités, et en leur donnant du pouvoir sur les décisions de l'organisme.

18. **La prise en charge est graduelle:** Les professionnels(les) reconnaissent que le pouvoir sur soi, dans le groupe et sur son environnement se développe graduellement et de façon différente d'une personne à l'autre.
19. **Des vainqueurs :** Les professionnels(les) devraient voir les personnes comme des vainqueurs et non comme des victimes.
20. **Vers un changement social :** Les professionnels(les) doivent reconnaître l'importance du changement social vers une société ouverte aux diversités sexuelles et reconnaître que l'action collective peut avoir beaucoup de pouvoir sur le développement d'une société plus ouverte, et que celle-ci peut être libératrice pour les personnes qui ont vécu diverses formes d'homophobie.